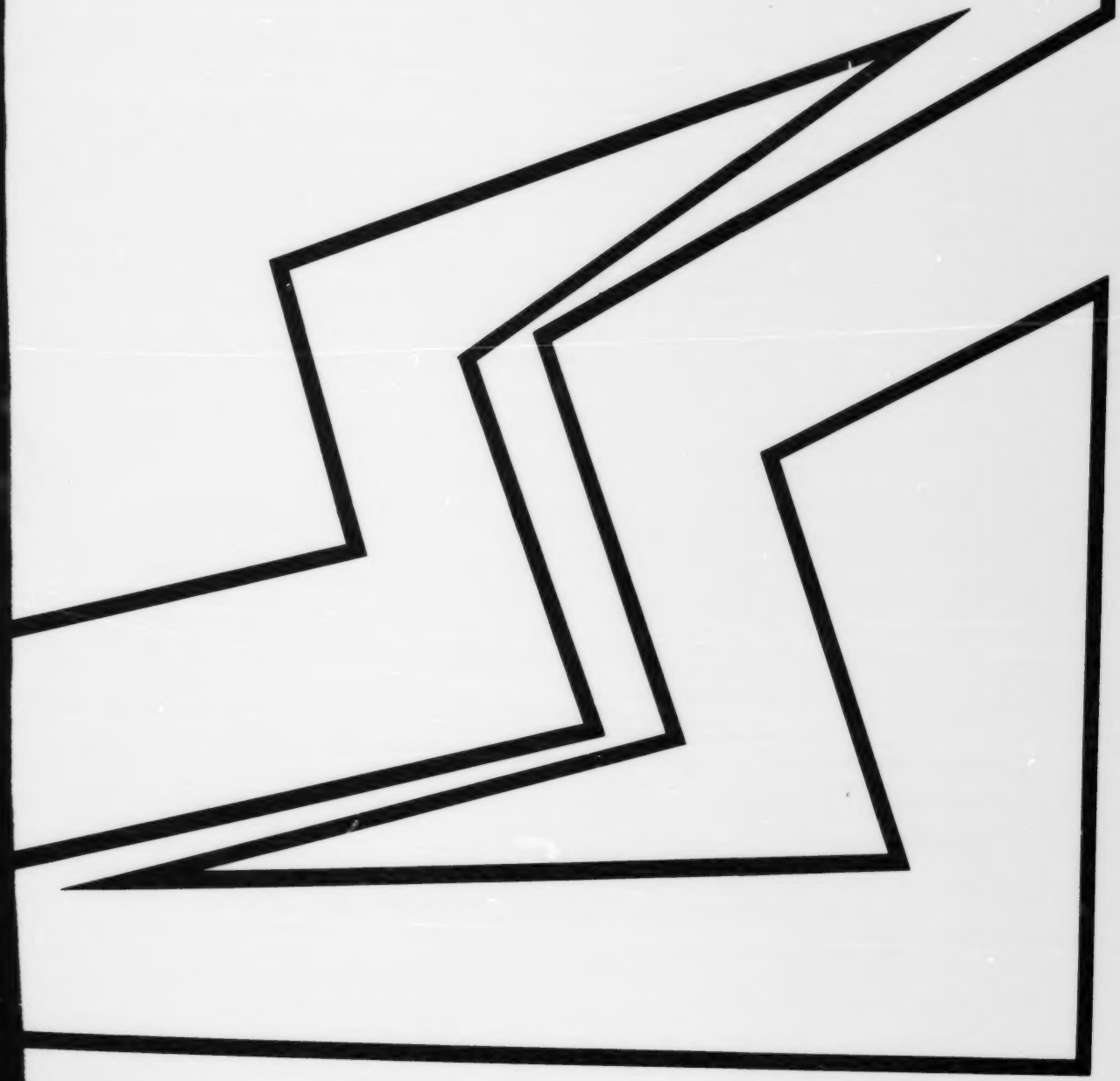
ÉGALITÉ DES SEXES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

EXPOSÉS D'UNE CONFÉRENCE
PARRAINÉE PAR LE BUREAU DE LA MAIN-D'OEUVRE FÉMININE
TRAVAIL CANADA

TORONTO, LES 17, 18 ET 19 MARS 1982



Publié en vertu de l'autorisation de l'honorable Charles L. Caccia,
ministre du Travail, gouvernement du Canada

Les opinions exprimées au cours de la conférence
n'engagent pas nécessairement Travail Canada

Also available in English under the title:
Sexual Equality in the Workplace

Pour obtenir d'autres exemplaires, prière de communiquer
avec le Centre de distribution des publications,
Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2

(819) 994-0543

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1982

N° de cat. L 38-36/1982F

ISBN 0-662-91752-9

Imprimé au Canada

AVANT-PROPOS

La recherche de l'égalité entre les hommes et les femmes n'est pas un mouvement propre à notre époque. Elle s'est manifestée de tout temps sur les plans politique et social, avec plus ou moins de succès. Au cours des vingt dernières années environ, le mouvement a fait preuve d'une certaine ténacité, qui s'est avérée efficace au Canada.

Le 10 décembre 1981, le Canada a ratifié la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. C'est là une étape concrète d'importance dans notre lutte contre l'inégalité entre les hommes et les femmes. Nous sommes également fiers de la Constitution que nous venons d'adopter et qui contient une disposition visant à assurer l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes.

Toutefois, notre conférence sur l'égalité dans le milieu de travail démontre qu'il reste beaucoup à faire en ce domaine. Les signes d'inégalité sont légion: pour n'en mentionner que quelques-uns, l'écart des salaires persiste et, dans certains cas, il va même en s'accentuant; les femmes se retrouvent en très grand nombre dans les postes peu rémunérateurs; des obstacles nuisent au développement de leur carrière; le taux de chômage est relativement plus élevé chez les femmes que chez les hommes; elles doivent assumer la double responsabilité de gagner leur vie et d'élever une famille; les services de garderie ne sont pas ce qu'ils devraient être et les lois du travail ne sont pas appliquées de façon uniforme.

Si l'on se reporte aux discussions et aux échanges de vues qui ont marqué la conférence, il est évident que nous ne devons pas fléchir. Pourquoi?

Premièrement, parce que l'égalité entre les sexes est une question fondamentale des droits de la personne, que le Canada s'est donné pour mission de promouvoir ces droits.

Deuxièmement, tolérer l'existence des inégalités, c'est encourager l'utilisation inefficace des ressources humaines, et c'est la société qui aurait à en faire les frais, tant sur les plans social qu'économique.

Troisièmement, le Canada s'est engagé à l'échelle internationale en ce domaine. À titre de membre d'une collectivité internationale interdépendante, nous devons rendre des comptes à des organisations comme l'Organisation internationale du travail, les Nations Unies et l'Organisation de coopération et de développement économique en ce qui concerne la situation de la femme dans notre société, entre autres. Les rapports et les évaluations de ces organismes internationaux sont rendus publics. L'égalité est donc une question de portée internationale.

Il me semble que la cause de l'égalité dépend de nous tous, femmes, hommes, mouvement syndical, entreprises et gouvernements. De la méthode d'approche que nous adopterons dans les années à venir dépendra notre succès dans ce secteur vital des relations humaines.

Charles Caccia
Ministre du Travail

INTRODUCTION

Toute notre vie tourne autour d'espoirs et de rêves, qui se réalisent ou pas, et le rêve du Canada sur l'égalité entre hommes et femmes fait encore partie des rêves à réaliser. Il s'agit d'un rêve qui comporte des aspects réalistes et pragmatiques, et s'il arrive que dans la vie, nous ne soyons pas toujours sûrs de nos aspirations, ce n'est absolument pas le cas pour ce rêve.

Grâce à la détermination de personnes comme Nellie McClung, nous avons fait bien du chemin depuis 1929 et le "Person's Case", qui a fait voir au reste du monde la forte myopie dont souffrait le Canada.

Au début des années soixante-dix, la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme nous a remis un plan sommaire, qui nous a guidés dans l'établissement d'institutions et de politiques à l'aide desquelles nous pouvons construire l'égalité. L'Année internationale de la femme et les activités qui ont entouré la Décennie de la femme, organisée par l'ONU, nous ont également aidés à poursuivre notre but.

Le plan d'action national du Canada, Femme en voie d'égalité, a vu le jour au début de l'année 1979.

Où en sommes-nous aujourd'hui?

La Conférence sur l'égalité des sexes et les relations de travail, convoquée par le Bureau de la main-d'oeuvre féminine, avait pour but de fournir une tribune permettant aux parties intéressées de partager leurs préoccupations et d'échanger leurs idées. C'était l'occasion d'en arriver à une vue plus claire de la situation et de susciter peut-être une recherche commune de démarches plus efficaces; pour améliorer de façon plus tangible et plus qualitative notre poursuite de l'insaisissable égalité.

La Conférence a-t-elle atteint son but? Nous le croyons, et les débats semblent étayer notre conviction.

Bien que les acteurs principaux, représentants du monde des affaires, des travailleurs, des associations féminines et des gouvernements, puissent avoir chacun leur perception de ce qu'est la "vérité" en matière d'égalité, tous conviennent que l'égalité entre hommes et femmes doit devenir une réalité, et ce dans leur intérêt commun, l'économie. En effet, si toutes les ressources humaines sont bien utilisées et si les hommes et les femmes bénéficient des mêmes chances, tous progresseront selon leurs aptitudes propres et contribueront à la santé et à la vigueur de l'économie.

Y a-t-il des doutes sur le fait que si l'économie réussit, tout le monde réussit?

La quête de l'égalité a-t-elle commencé avec Eve? A-t-elle son origine dans les larmes de Lilith? Importe-t-il d'ailleurs vraiment de savoir quand toute cette histoire a commencé?

Non, ce qui importe, c'est que, de Mill à Montaigne, de Simone de Beauvoir à Steinem, des penseurs, des critiques sociaux et des commentateurs ont souligné les avantages sociaux, culturels, économiques, politiques et utilitaires de l'expression complète de l'égalité entre hommes et femmes dans la société et nous ont assurés que les rêves d'égalité reposent sur ces avantages durables.

Nous devons poursuivre ce rêve.

Les co-présidents

Thomas M. Eberlee
Sous-ministre
Travail Canada

Ratna Ray
Directrice
Bureau de la main-d'oeuvre féminine
Travail Canada

TABLE DES MATIÈRES

	Page
Introductions	
UNE CONFÉRENCE OPPORTUNE	1
L'honorable Charles Caccia Ministre Travail Canada	
LA FEMME AU TRAVAIL: REGARD VERS L'AVENIR	6
Mme Ratna Ray Directrice Bureau de la main-d'oeuvre féminine Travail Canada	
L'ÉGALITÉ DES SEXES: À QUI INCOMBE LA RESPONSABILITÉ DE SA RÉALISATION?	9
Dian Cohen Rédactrice économique	
Madeleine Parent Vice-présidente pour l'Est du Canada Confédération des syndicats canadiens	10
Discussion	12
Déjeuner	
QUELQUES RÉALISATIONS DE TRAVAIL CANADA	14
Thomas M. Eberlee Sous-ministre Travail Canada	
DES POINTS DE VUE INTERNATIONAUX SUR L'ÉGALITÉ DES SEXES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	
Peter Robertson (É.-U.) Organization Resources Counselors	19
David Pannick (R.U.) Avocat	21

	Page
Monica Townson (Canada) Conseillère en économie	23
Discussion	24
Déjeuner	
L'ÉGALITÉ DES SEXES: SECTEURS PRIVÉ ET PUBLIC	
L'honorable Judy Erola Ministre chargé de la condition féminine	26
LES RAPPORTS SUR LES ATELIERS	
SÉGRÉGATION DANS LES PROFESSIONS	
Monica Boyd Université de Carleton	33
CONCILIATION ENTRE LES RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES ET FAMILIALES	
Peter Doyle Association des manufacturiers canadiens	34
L'ÉGALITÉ ET LA RÉMUNÉRATION	
Judith Davidson-Palmer Wm. M. Mercer Ltée	37
LA SOCIALISATION, L'ENSEIGNEMENT ET LA FORMATION	
Jane Gaskell Université de la Colombie-Britannique	39
Discussion	41
Déjeuner	
UN TOUR D'HORIZON	
Lorna Marsden Université de Toronto	43

Page

Documents d'information

ÉGALITÉ ET LA RÉMUNÉRATION: L'INFÉRIORITÉ DU STATUT ÉCONOMIQUE DE LA FEMME AU SEIN DE LA MAIN-D'OEUVRE

Lindsay Niemann 50

SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE

Monica Boyd 74

LES FEMMES, L'INSTRUCTION ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Jane Gaskell 103

SAVOIR CONCILIER TRAVAIL ET OBLIGATIONS FAMILIALES: UNE BASE DE DISCUSSION

Bureau de la main-d'oeuvre féminine
Travail Canada 135

Annexes

Orientation générale de la conférence 153

Liste des délégués 157

Le Programme de la conférence 161

Travail Canada désire exprimer sa gratitude à tous ceux et à toutes celles qui ont contribué au succès de la Conférence et souligne d'une façon particulière l'apport inestimable de Norm Shulman, Ellen Cornell, Marie-Claire Wallace, Marianne Fournier, Hugh Porteous, Moya Greene, Blanche Borkovic, Françoise Létourneau, Carmelina Canzona, Ron Woltman et Sean Moore.

UNE CONFÉRENCE OPPORTUNE

ALLOCUTION DE CHARLES CACCIA
MINISTRE DU TRAVAIL DU CANADA

Mesdames et Messieurs,

De nombreuses raisons justifient la tenue d'une conférence sur l'égalité des sexes sur le marché du travail.

1) L'égalité de rémunération des hommes et des femmes au travail est l'un des principaux objectifs en matière de droits de la personne. Elle fait également partie intégrante de bonnes relations de travail.

2) Les signes de l'inégalité entre les sexes sont toujours visibles. Les femmes représentent plus de 40 p. 100 de la main-d'oeuvre, mais leur rémunération n'atteint que 58 p. 100 de celle des hommes. Les femmes se retrouvent surtout dans quelques postes, et la plupart d'entre elles (65 p. 100) travaillent par obligation. La plupart des parents célibataires sont des femmes. Soixante-six p. 100 des travailleuses ne reçoivent aucune pension de leur employeur. Et pourtant, de plus en plus de femmes font leur entrée sur le marché du travail. Au cours des 20 prochaines années, elles représenteront 70 p. 100 de la croissance de la main-d'oeuvre totale.

3) Les relations de travail se définissent comme la bonne entente qui règne entre les personnes. Nous avons tous des états d'âme, des préjugés, des attitudes et des espoirs, et souhaitons tous être reconnus. La plupart des employés désirent entretenir de bonnes relations avec la direction. De son côté, la direction favorise avant tout la stabilité et la productivité au travail. Dans ce contexte, l'amélioration de la situation des femmes sur le marché du travail est essentielle à de bonnes relations de travail.

La liste n'a pas de fin. Toutes les données que nous possédons nous mènent à la même conclusion: l'inégalité persiste. Les questions concernant l'égalité entre les sexes ne concernent pas les femmes uniquement; il s'agit de questions socio-économiques.

Par conséquent, nous devons tenter de mieux comprendre les obstacles qui ne cessent de contrecarrer nos efforts dans l'optique non seulement de l'égalité mais aussi d'une utilisation plus productive de la main-d'oeuvre féminine. En effet, aucune nation ne peut penser atteindre la plénitude lorsque la moitié de ses travailleurs sont sous-utilisés et sous-rémunérés.

Cette conférence tombe à point nommé en raison de certains engagements qu'a pris le Canada sur le plan international et national.

Il y a un peu plus de dix ans, la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme présentait ses recommandations. Et la décennie des Nations Unies à l'intention des femmes, de 1975 à 1985, est presque terminée.

Les participants à la conférence internationale sur les femmes et l'emploi qui a eu lieu à Paris, en 1980, sous l'égide de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) se sont engagés à exécuter un certain nombre de tâches reliées aux objectifs de cette décennie. Le Canada avait alors été chargé de passer en revue les politiques et les programmes à l'intention des femmes. Le propre plan d'action du Canada à l'égard des femmes, établi en 1979, confiait à Travail Canada la responsabilité d'améliorer la situation des femmes. C'est sur cette toile de fond que s'inscrit la présente conférence.

En premier lieu, quels en sont les objectifs?

- examiner et évaluer la situation actuelle des femmes sur le marché du travail;

- mettre au point des méthodes visant à améliorer les conditions et les possibilités liées à un travail rémunéré pour les femmes;

- préciser les éléments qui doivent figurer dans les politiques du gouvernement;

- élaborer les stratégies de mise à exécution de ces politiques; et

- prévoir des méthodes de surveillance qui permettent de déterminer si ces politiques favorisent réellement l'égalité des sexes.

Les thèmes des quatre ateliers de travail définissent le cadre au sein duquel des progrès pourront être accomplis dans ces domaines.

Au cours de ces ateliers, il sera notamment question des types de problèmes qui ne peuvent être résolus par un employeur, un syndicat ou un gouvernement seul.

À titre d'exemple, mentionnons les obstacles structuraux qui constituent une forme de discrimination indirecte qui n'est bien souvent pas intentionnelle. Néanmoins, ces obstacles qui se dressent devant les femmes à la recherche d'un emploi constituent l'une de leurs principales pierres d'achoppement. Ils les empêchent d'occuper des emplois mieux rémunérés et, en règle générale, de se réaliser pleinement.

Comment cela se fait-il? Il peut s'agir d'un employeur qui pose une condition faisant que, même si le poste est ouvert tant aux hommes qu'aux femmes, la proportion des femmes admissibles est de beaucoup inférieure à celle des hommes. Cette discrimination indirecte signifie que les femmes font l'objet d'une discrimination structurale qui empêche toute comparaison directe avec les hommes. Elle est peut-être celle qui se retrouve le plus souvent et est la plus difficile à enrayer. C'est pourquoi il faut déployer beaucoup d'ardeur pour examiner les pratiques de l'industrie en matière d'emploi afin de supprimer les obstacles qui maintiennent la ségrégation au travail et l'écart salarial qui en résulte.

Les organisations féminines font souvent appel au ministère fédéral du Travail pour faire disparaître ces pratiques d'exclusion. Toutefois, nos efforts en vue d'identifier les secteurs difficiles sont entravés par un manque d'information sur la façon dont procèdent les différents employeurs en matière de recrutement. En Grande-Bretagne et aux États-Unis, il n'est pas rare d'entendre parler des diverses méthodes employées par les responsables pour veiller à ce que les femmes ne se heurtent à aucun obstacle structural. Au Canada, il nous faut trouver un moyen pour encourager chaque employeur à évaluer systématiquement la situation des travailleuses à son service. À lui seul, ce moyen contribuerait dans une large mesure à sensibiliser les employeurs aux types d'obstacles structuraux qui nuisent aux femmes.

On réplique souvent par l'action positive pour aplanir cette inégalité entre les sexes. D'aucuns s'y opposent, prétendant qu'il n'est pas souhaitable que l'État intervienne davantage sur le marché du travail. Jusqu'à maintenant, le gouvernement fédéral a limité son intervention dans ce domaine, respectant ainsi les préoccupations exprimées. Le programme fédéral, qui existe depuis 1976, est entièrement volontaire. Toutefois, le nombre peu élevé d'employeurs qui y ont participé porte à croire que l'intervention de l'État pourrait être nécessaire.

En effet, seulement 27 des 750 compagnies qu'avait approchées le gouvernement ont accepté de participer à des programmes d'action positive. Je tiens à préciser que ces programmes sont encore tous à l'état de projet.

Une partie du problème pourrait résulter du fait que l'action positive a été mal interprétée. L'action positive vise à supprimer la discrimination systématique. Il nous faut trouver un programme qui soit adapté à la culture canadienne et en faire l'objet de nos discussions, de façon à présenter un programme qui soit acceptable par le secteur privé, les syndicats, les gouvernements provinciaux et les femmes du pays.

Quant au principe du "salaire égal pour un travail d'égale valeur", le gouvernement l'a adopté en 1978 dans la Loi canadienne sur les droits de la personne. L'an dernier, nous avons assisté pour la première fois au règlement d'une grande convention collective où l'on prouvait qu'il s'agit d'une idée réalisable dans la fonction publique fédérale.

Jusqu'à présent, le Québec est la seule province ayant officiellement adopté ce principe. Comme la plupart des travailleurs sont régis par des codes du travail provinciaux et que les gouvernements provinciaux s'effarouchent quelque peu à l'idée de s'attaquer à l'inégalité salariale, il faut agir.

L'écart salarial entre les hommes et les femmes ne sera pas comblé tant que les gouvernements provinciaux n'adhéreront pas au principe du "salaire égal pour un travail d'égale valeur", car même si

les femmes réussissent un jour à atteindre cet objectif, elles continueront d'être mal payées. Loin d'être un principe d'égalité abstrait, la notion de rémunération égale pour un travail de valeur égale incluse dans la Loi canadienne des droits de la personne, permet de croire en toute réalité qu'il sera possible de résoudre un problème auquel il faut s'attaquer avec courage et ardeur.

Tout ceci ne signifie pas qu'aucun progrès n'a été accompli.

L'année 1981 a été marquée par un certain nombre d'améliorations. En effet, les congés de maternité payés, les congés d'adoption, les congés parentaux et les congés pour des obligations familiales spéciales continuent lentement mais sûrement de gagner du terrain.

Les signes de progrès débordent la sphère des gouvernements. Certains employeurs canadiens ont, de leur propre chef, conçu, élaboré et mis à exécution un certain nombre de politiques et de programmes visant à encourager la participation accrue des femmes au sein de leur organisation et l'égalité entre les sexes. Ces mesures comprennent notamment des programmes d'action positive en matière de recrutement, des politiques de formation et d'avancement, des garderies en milieu de travail, le partage des tâches, le travail à temps partiel accompagné des avantages calculés au prorata, des politiques contre le harcèlement sexuel ainsi que d'autres mesures pratiques. Bien qu'elles ne soient pas acceptées universellement par tous les employeurs, elles fournissent la preuve concrète que les attitudes à l'égard du rôle des femmes changent et que cette évolution représente des avantages éventuels pour les employeurs.

Les représentants des employés, que ce soit à l'échelle nationale, régionale ou locale, ont commencé à s'intéresser davantage à des questions dont, auparavant, on n'aurait même pas discuté aux tables de négociation. On entendra de plus en plus souvent parler de syndicats qui luttent pour l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et de meilleurs congés de maternité, qui militent en faveur de services de garderie améliorés et négocient des clauses contre le harcèlement sexuel. Ces efforts augurent bien pour les travailleuses.

Le gouvernement fédéral a pris de nouvelles initiatives. Mentionnons:

1) L'enquête sur le travail à temps partiel dont la responsabilité a été confiée à Joan Wallace. Cette enquête portera sur la situation générale des travailleurs à temps partiel au Canada, dont la plupart sont des femmes. Elle étudiera également des questions telles que la syndicalisation et les lacunes de la législation sur l'emploi actuellement en vigueur à l'égard du travail à temps partiel, en vue de recommander des changements législatifs et de principe qui permettront d'offrir de meilleurs avantages aux travailleurs à temps partiel et d'augmenter leur rémunération.

2) La création d'un groupe de travail sur les répercussions de la technologie de la micro-électronique. J'en fais l'annonce aujourd'hui.

Ce groupe de travail est le fruit de la conférence qu'a organisée le Bureau de la main-d'oeuvre féminine l'an dernier. Les appréhensions que suscite l'éventualité des répercussions négatives de la micro-électronique ont rendu nécessaire la mise sur pied d'un groupe de travail. Il évaluera notamment l'incidence qu'aura la technologie en milieu de travail, surtout sur les travailleuses, ainsi que des considérations humaines importantes.

Le groupe de travail examinera la nature, les répercussions et l'ampleur de l'utilisation de la technologie de la micro-électronique dans diverses branches d'activité assujetties au Code canadien du travail ainsi que la mesure dans laquelle le Code est adapté à l'évolution des techniques. Ses recommandations porteront, entre autres, sur la meilleure façon d'introduire la technologie en milieu de travail.

La présidence est assumée par Mme Margaret Fulton, présidente de Mount Saint Vincent University à Halifax.

3) La modification du Code canadien du travail.

J'ai à peine effleuré quelques-uns des points qui se rattachent à la question de l'égalité des sexes sur le marché du travail. Il s'agit non seulement d'une nécessité économique, mais aussi d'un principe fondamental.

C'est à nous tous, que nous appartenions au secteur privé, au mouvement syndicaliste, au gouvernement, et que nous soyons hommes ou femmes, qu'il incombe d'agir.

La concrétisation de nos espoirs dépendra de l'appui et de la participation active de chacun de nous. Au cours des deux prochains jours, nos discussions sur les obstacles à l'emploi auxquels se heurtent les travailleuses permettront de trouver des solutions tant pratiques qu'innovatrices. Nous étudierons toutes vos propositions avec beaucoup d'intérêt et un esprit ouvert.

Je vous remercie.

LA FEMME AU TRAVAIL: REGARD VERS L'AVENIR

ALLOCUTION DE RATNA RAY
DIRECTRICE, BUREAU DE LA MAIN-D'OEUVRE FÉMININE,
TRAVAIL CANADA

Qu'est-ce que j'attends de cette conférence? En ma qualité de profane, je cherche tout simplement de l'information et de l'inspiration, de l'humour et de l'humanisme, de l'énergie et de l'enrichissement. Pourquoi? Eh bien, surtout parce qu'il nous faut changer de vitesse; en effet, du moins selon moi, nous ne semblons progresser qu'à petits pas vers l'égalité sexuelle. Les faits sont suffisamment éloquents. M. Caccia en a abordé quelques-uns et j'en ai d'autres à signaler. En moyenne, les femmes au travail sont plus instruites que leurs homologues masculins et pourtant, d'après les plus récentes statistiques, le salaire annuel moyen des femmes est de 10 609 $ et celui des hommes, de 18 468 $. Près de la moitié de toutes les femmes séparées et divorcées, mères de jeunes enfants, sont soit au travail, soit en quête d'un emploi. Le taux de chômage est plus élevé chez elles que chez les hommes. Comme points de repère, ces faits sont certes démoralisants car ils laissent entendre qu'après presque dix ans de travail et d'engagements obstinés, nos efforts n'ont pas encore donné les résultats escomptés. Par rapport à d'autres pays, notre sort est toutefois meilleur à certains égards; la situation n'est certes pas toujours lugubre. Si l'heure n'est pas à la réjouissance, il y a toutefois lieu de manifester un certain optimisme. Les changements apportés par les lois ou la négociation collective (ne serait-ce que les avantages spectaculaires obtenus en matière de rémunération et de congés de maternité) reflètent, dans une large mesure, une évolution des attitudes sociales. Voilà une constatation fort encourageante!

Simultanément, cependant, quelques signes de difficulté et de lassitude commencent à se manifester: la répétition des mêmes statistiques, des mêmes obstacles et souvent des mêmes idées commence à faire des victimes. Il est temps de s'arrêter, d'examiner et d'évaluer la situation, de consolider notre acquis, de préciser nos besoins, d'établir les orientations futures, de débattre les points de vue et de choisir ensemble lesquels conviennent aux tâches qui nous attendent. J'attends avec impatience de vous voir participer à une séance de "remue-méninges" pour comparer les deux manières d'aborder l'égalité: sur le plan de l'accès et sur celui des résultats. Les participants se satisferont-ils d'un accès libre et d'un traitement équitable pour hommes et femmes, ou bien chercheront-ils l'égalité numérique ou encore des proportions de 40 à 60 ou de 25 à 75 au sein d'un établissement, pour refléter le milieu au sein duquel il fonctionne? Il est extrêmement important de s'assurer que les participants débattent et évaluent les avantages d'une forte intervention gouvernementale sur le marché, par rapport à l'attitude ou à la philosophie du statu quo. Après toutes ces années d'efforts pénibles, on entend encore dire que les femmes volent les emplois des hommes et que, vu la conjoncture économique difficile, elles devraient penser sérieusement à retourner au foyer et à

y rester. J'espère que les échanges de renseignements et d'idées donneront aux sceptiques éventuels l'occasion de réfléchir sur les faits suivants:

- la plupart des femmes travaillent parce qu'elles y sont obligées;

- au même titre que l'homme, la femme a le droit de rester sur le marché du travail;

- les études et la formation coûtent fort cher; en travaillant, les femmes rendent l'entreprise rentable pour elles-mêmes et pour les contribuables;

- enfin, et ce n'est pas la moindre des raisons, les femmes ont elles aussi droit à cette dignité humaine qu'est l'autonomie, l'indépendance. En effet, l'autodétermination ne se limite pas aux collectivités: c'est un choix que font de plus en plus de ces gens dont le seul tort est d'être femmes.

Afin d'évaluer notre politique et nos programmes courants, il serait fort utile de reconnaître une réalité: vu la conjoncture économique actuelle, les facteurs démographiques et la pénurie de compétences, les femmes participeront de plus en plus au marché du travail. Puisque les hommes et les femmes ont besoin les uns des autres, il faut mettre de côté nos récriminations et divergences et collaborer avec humanité et humour.

Les participants à la Conférence peuvent aussi envisager l'égalité sexuelle sous un angle pragmatique et économique. Ils peuvent se persuader mutuellement de plusieurs façons, le cas échéant, de modifier leurs conceptions établies et, peut-être, étudier divers moyens qui permettraient aux femmes et aux hommes de contribuer à l'économie en toute égalité et comme partenaires à part entière. Ils devraient se donner mutuellement beaucoup de renseignements, ainsi qu'aux ouvriers, employeurs et administrateurs, de sorte qu'une fois revenus chez eux, tous puissent en tirer profit. Il serait bon d'atteindre une certaine unanimité sur bon nombre des points suivants, sans accorder particulièrement la priorité à l'un ou à l'autre.

D'abord, l'action positive: ce programme doit-il s'adresser uniquement aux femmes ou bien aussi aux autochtones et aux invalides? Doit-il rester bénévole ou devenir obligatoire? Dans les deux cas, pourquoi? Comment peut-on concilier les exigences de l'action positive avec celles du système de l'ancienneté au travail? La réglementation sur les droits de la personne doit-elle conserver sa forme actuelle, au Canada? Comme vous le savez, il incombe encore aux employées ou à leurs représentants de présenter une plainte. Pour favoriser l'égalité, faudra-t-il établir, sur les lieux de travail, des comités comme ceux de l'hygiène ou de la sécurité? Comment fonctionneraient-ils? Y a-t-il une raison qui empêche les lois canadiennes sur le travail, qui régissent les conditions du travail quotidien, de renfermer une disposition stipulant clairement que les hommes et les femmes sont et doivent être

égaux sur le plan de la situation, des droits et privilèges? Quant à leur participation au marché du travail, nous pourrions nous inspirer des lois qui régissent l'égalité linguistique et culturelle, dans notre pays. Y a-t-il une raison quelconque qui empêche ces lois de renfermer un article prévoyant une étude des plaintes et un autre obligeant un organisme donné à lancer et à mettre en oeuvre des études spéciales, et à formuler des propositions concrètes? À mon avis, il est extrêmement important que les participants reconnaissent le fait suivant: il est impossible d'instaurer à long terme l'égalité entre les hommes et les femmes tant que cette responsabilité ne sera pas partagée également entre les jeunes eux-mêmes, leurs parents et leurs éducateurs. À l'heure actuelle, trop de jeunes manquent de moyens et d'information lorsqu'ils arrivent sur le marché du travail. Il est injuste et irréaliste de blâmer exclusivement les employeurs, des secteurs public et privé, lorsque les parents, les conseillers et le système d'éducation s'acquittent mal de leurs responsabilités. Tout autant que vous-même, Monsieur Eberlee, j'ai hâte d'entendre les participants échanger leurs idées et leurs opinions.

Merci beaucoup.

L'ÉGALITÉ DES SEXES:
À QUI INCOMBE LA RESPONSABILITÉ DE SA RÉALISATION?

Dian Cohen
Rédactrice économique

En réponse à la déclaration de M. Caccia, selon laquelle pour les femmes, l'égalité constitue un objectif important relevant des droits de la personne, Mlle Cohen conclut que la présente conférence consiste à prêcher des convertis et elle met en doute l'intérêt d'un tel exercice.

Bien que des progrès véritables aient été réalisés, en particulier au cours des 20 dernières années, sur la voie de l'égalité, elle pense, qu'à moins d'une révision des notions et des objectifs de base, tout effort à venir est menacé. Elle fait remarquer que dans notre recherche de l'"égalité de rémunération et du pouvoir des chefs", nous risquons de n'obtenir en réalité que le droit d'avoir nous aussi des crises cardiaques, des cancers du poumon, etc.

Dans la définition des objectifs, trois catégories de femmes doivent être prises en considération: celles qui restent à la maison, celles qui travaillent à l'extérieur et celles qui font les deux. En effet, si l'on ne tient pas compte de cette disparité, on aboutira, soit à "l'adoption de politiques contradictoires", soit à une discrimination "à l'égard de l'une ou l'autre de ces trois catégories".

En ce qui concerne les avantages de l'égalité de rémunération et de l'égalité de représentation, Mlle Cohen déclare que, sur la base des statistiques actuellement disponibles, l'égalité de représentation dans l'ensemble des professions pourrait faire passer le taux de chômage "au double du taux actuel". Cette projection linéaire provoque de nombreuses réactions.

Elle met ensuite l'accent sur la nécessité d'examiner et de modifier notre processus de socialisation qui, à l'heure actuelle, renforce l'idée que la place de la femme est à la maison. Sans cela, aucun texte législatif, quelque progressiste qu'il soit, ne permettra d'obtenir un succès véritable.

Mlle Cohen reconnaît l'importance du travail à horaire souple et à temps partiel dans lesquels elle voit des solutions viables à une partie des problèmes et souligne qu'un grand nombre d'emplois n'exigent pas une présence au bureau de 9h à 17h. Selon elle, pour les femmes, rester à la maison présente des avantages auxquels il convient de prêter attention. Elle aborde le sujet de la rémunération des ménagères tout en prévoyant que cette idée se heurtera à une forte résistance.

Sur le thème de la séance, à savoir "à qui incombe la responsabilité de réaliser l'égalité des sexes?", Mlle Cohen pense que, dans la situation économique actuelle, les gouvernements n'auront pas la possibilité d'accorder un rang élevé de priorité aux questions de ce type. Elle ajoute:

> "Je pense que les Canadiens passent beaucoup trop de temps à attendre que leur gouvernement prenne des initiatives. Nous devons agir et si vraiment chacun de vous est convaincu que l'égalité des sexes sur le lieu de travail constitue un objectif valable relevant des droits de la personne, la meilleure chose que vous puissiez faire est d'aller parler à tous ceux qui ne le croient pas".

Madeleine Parent
Vice-présidente pour l'Est du Canada
Confédération des syndicats canadiens

Mlle Parent ne s'étend pas sur les statistiques concernant l'infériorité sociale et économique des femmes au sein de la main-d'oeuvre, ni sur le peu de valeur accordée au travail des femmes en raison des professions dans lesquelles elles sont concentrées.

Elle rappelle aux participants que tel n'a pas toujours été le cas dans notre société. Lorsque la deuxième guerre mondiale a éclaté et au moment où le Canada se préparait à devenir "l'arsenal des alliés", d'anciennes usines ont repris vie, de nouvelles manufactures ont été construites et bon nombre d'entre elles fonctionnaient 24 heures sur 24. On avait désespérément besoin d'augmenter la main-d'oeuvre et, en temps de guerre, les immigrants ne pouvaient combler le manque. "En conséquence, les femmes ont été forcées de sortir de la maison pour occuper des emplois créés par la guerre", y compris dans l'industrie lourde. "Elles ont vite appris... et à cette époque, on leur rendait hommage pour ce qu'elles faisaient; on comptait sur elles et elles produisaient."

Cependant, avec la fin de la guerre, le retour des hommes à la maison, la transformation de l'économie du pays, les anciens comportements ont réapparu. Les femmes sont retournées au foyer et leur participation à la main-d'oeuvre a décliné pour ne revenir que progressivement à son niveau initial. Dans les années 1960, ce taux de participation avait augmenté de façon impressionnante, mais les femmes se sont trouvées confinées dans des professions à caractère traditionnel et faiblement rémunérées dans lesquelles elles sont restées. Mlle Parent est d'avis qu'il est "extrêmement important que le gouvernement agisse de façon responsable et énergique en vue de redresser cette injustice dans notre société". Elle ajoute qu'il est nécessaire "d'exploiter au maximum le potentiel de main-d'oeuvre".

La législation fédérale sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale est considérée comme constituant une étape déterminante, mais tant que les provinces n'adopteront pas des lois équivalentes, il est probable que l'injustice persistera.

Mlle Parent évoque l'intérêt que présente le congé de maternité. Il s'agit d'une question importante et, selon un sondage Gallup (27 février 1982), la population ne s'oppose pas à la rémunération du congé de maternité. Toutefois, étant donné que, bien souvent, les absences liées à l'éducation des enfants ne sont pas limitées à la naissance même, il conviendrait d'envisager l'introduction d'un congé parental.

Les femmes et les hommes qui interrompent leur carrière pour s'occuper de leurs enfants fournissent un précieux service à la société. Selon Mlle Parent, la période de service donnant droit à la pension de retraite devrait continuer à s'accumuler au cours de ces absences.

De nombreuses autres questions au sujet desquelles une législation serait nécessaire sont examinées. Le licenciement injuste est une éventualité extrêmement plausible, en particulier là où il n'existe pas de syndicat. Certains avantages sont refusés aux travailleurs à temps partiel et, à ce sujet, Mlle Parent est d'avis qu'on pourrait les leur accorder en fonction du nombre d'heures de travail. Le travail à domicile est considéré comme un problème très actuel, car trop souvent les employeurs exploitent les employés, et, si l'on n'y prête pas attention, il pourrait s'aggraver avec l'introduction des nouvelles techniques entraînant la possibilité de faire réaliser un plus gros volume de travail à domicile. Elle insiste sur le fait que les heures supplémentaires ne devraient pas être obligatoires.

La législation sur la sécurité et l'hygiène au travail doit être améliorée et mise à jour. Une collaboration entre le gouvernement fédéral et les provinces serait à cet égard très bénéfique. Les terminaux à écran cathodique sont pris comme exemple d'équipements nouveaux présentant des dangers à la fois évidents et méconnus.

Mlle Parent lance l'idée de comités pour l'égalité soutenus par la législation et formés sur le modèle des comités pour l'hygiène et la sécurité. Les employés recenseraient les cas d'injustice et d'inégalité, en parleraient avec la direction et, lorsque cela serait nécessaire, les signaleraient au gouvernement.

Enfin, Mlle Parent se déclare en faveur d'un renforcement du Bureau de la main-d'oeuvre féminine et estime que ce dernier pourrait être plus efficace que d'autres organismes étant donné qu'il relève du ministre du Travail.

Discussion

La question posée dans le cadre de cette séance, à savoir "à qui incombe la responsabilité de réaliser l'égalité des sexes?", suscite très peu de réactions. Un syndicaliste est d'avis que cette responsabilité incombe principalement aux travailleuses. En effet, les classes, les races et le sexe privilégiés n'abandonneront leurs privilèges que contraints et forcés. Il ajoute qu'il en va de même pour les politiciens et les dirigeants syndicaux: ils réagissent à la contrainte. Les femmes qui travaillent sont par conséquent encouragées à user de pressions à l'encontre des employeurs, des politiciens et des "bureaucrates syndicaux".

Le sujet qui a fait l'objet de la discussion la plus approfondie est de loin celui du travail à temps partiel, des horaires souples et du travail à domicile. Un participant à la conférence fait part de son inquiétude devant le fait que le travail à temps partiel étant généralement réservé aux femmes, augmenter les possibilités de ce type de travail ne ferait qu'accroître l'ampleur des ghettos féminins. Cela permettrait également aux femmes de remplir leurs obligations familiales et participer à la main-d'oeuvre, sans pour autant modifier les comportements préjudiciables existant actuellement à leur égard et à l'égard de leur rôle.

Mlle Parent explique qu'elle ne demande pas l'augmentation du travail à temps partiel, mais plutôt sa réglementation par la voie législative afin de garantir que cette catégorie de travailleurs ne soit pas privée des avantages qui lui reviennent. Mlle Cohen pense que le lieu de travail de l'avenir sera extrêmement différent de ce qu'il est aujourd'hui, car un volume de plus en plus important de travail sera effectué à domicile à la suite de l'introduction de la micro-informatique. Un autre participant s'intéresse au travail à domicile dans lequel il voit pour l'avenir un élément plus avantageux sur le plan financier en raison de l'augmentation des frais de transport et de location des bureaux. Malheureusement, il le considère également comme apportant une réponse à un autre problème, celui de la garde des enfants. Les aspects négatifs de cette proposition sont décriés sans hésitation et avec fermeté. Les responsabilités à assumer à l'égard des enfants sont des responsabilités à plein temps. Les combiner avec un travail qui, normalement, serait effectué à l'extérieur de la maison, serait extrêmement difficile, en particulier lorsqu'il s'agit de jeunes enfants.

Bien que constituant une solution pratique pour certains, on considère également que le travail à domicile présente le danger d'isoler les travailleurs et de rendre très difficile leur syndicalisation, et par là, la protection de leurs droits, le respect des normes de travail et de toute autre condition d'emploi.

Mme Ray fait remarquer que les femmes ne sont pas les seules à opter pour le travail à temps partiel. En effet, certains hommes désireux de prendre progressivement leur retraite ou d'échapper à la routine du 8h - 16h, et certains jeunes qui ne souhaitent pas consacrer tant de temps à gagner de l'argent, choisissent également le travail à temps partiel ou l'horaire souple. Elle insiste également sur la nécessité de respecter la liberté de choisir entre le travail à domicile ou dans un bureau. Le travail à domicile ne doit pas être imposé.

M. Eberlee clarifie certains points concernant le travail à temps partiel. Le ministre ne l'a pas évoqué comme étant une possibilité à encourager, mais plutôt comme étant "une réalité soulevant en matière de justice économique et sociale un certain nombre de questions qu'il convient de ne pas éluder". Dans l'ensemble, le travail à temps partiel est concentré dans des secteurs d'activité bien déterminés où les femmes occupent ce type de postes en plus grand nombre. "Les personnes qui effectuent moins d'un certain nombre d'heures sont exclues des unités de négociation, ne peuvent se faire valoir de certaines normes de travail et sont rémunérées à un taux inférieur à celui de leurs collègues effectuant le même travail à temps plein", ou encore elles ne bénéficient pas des avantages marginaux. C'est pour cette raison qu'une commission d'enquête a été chargée d'inventorier les problèmes et de présenter des recommandations.

QUELQUES RÉALISATIONS DE TRAVAIL CANADA

ALLOCUTION DE THOMAS M. EBERLEE
SOUS-MINISTRE, TRAVAIL CANADA

Je dois dire que j'ai trouvé la discussion de ce matin extrêmement intéressante et extrêmement utile. Elle s'est voulue générale à bien des égards. J'ai été particulièrement intéressé par la liste des questions qui, selon Mlle Parent, devraient au moins faire l'objet d'une législation, et nous avons fait allusion au problème du travail à temps partiel; nous avons parlé de l'étude qui devrait mener à des propositions de lois et de programmes relativement aux répercussions de la technologie moderne sur le milieu de travail. Nous avons également fait mention du contenu des mesures législatives que M. Caccia espère proposer très bientôt, dès que les avocats en auront terminé la rédaction.

Je suis reconnaissant à Mlle Parent d'avoir signalé une disposition injuste au sujet des congédiements, problème qui lui semble crucial. Nous sommes tout à fait d'accord avec elle sur ce point. Le Code canadien du travail contient une disposition qui interdit les congédiements injustes; cette disposition se trouve dans le Code depuis 1978 et s'applique surtout aux employés non syndiqués puisque les conventions collectives tendent à empêcher les injustices de ce genre, et nous avons eu beaucoup de cas à traiter en vertu de cette disposition. Je n'ai pas les chiffres avec moi mais je sais que dans la seule région des Grands-Lacs, 450 cas nous ont été soumis depuis les trois ans ou trois ans et demi que la disposition est en vigueur. Comme je l'ai dit, il s'agit d'employés non syndiqués et de femmes dans bien des cas. Si nos agents sont incapables de régler une affaire, on recourt alors à l'arbitrage, et l'arbitre peut ordonner à l'employeur de reprendre la personne ou de l'indemniser pour le salaire perdu; il peut encore trouver la plainte sans fondement et la rejeter. Bref, bien des personnes qui avaient subi un traitement injuste ont eu droit à une réparation. Je crois que c'est un système qui marche et, sans vouloir faire de petite politique, j'espère que nos ministères provinciaux du Travail prendront des initiatives semblables en temps et lieu.

Comme quelqu'un l'a fait remarquer ce matin, tous les programmes administrés par les ministères du Travail ont des répercussions sur les femmes au travail, et c'est sûrement le cas de nos programmes; nos programmes de conditions de travail, de santé et de sécurité professionnelles, de médiation et de conciliation, d'éducation de la main-d'oeuvre et notre nouveau programme de qualité de la vie s'adressent de toute évidence aux hommes et aux femmes qui composent la population active. Mais nous avons aussi un centre de responsabilité qui consacre tout son temps et son énergie aux questions relatives à l'égalité des sexes.

On a peut-être oublié (vu la myriade de centres de responsabilité pour les femmes) que c'est le ministère fédéral du Travail qui, en septembre 1954, a créé le premier bureau fédéral ayant pour mission de s'occuper des divers problèmes rencontrés par les femmes sur le marché du travail et celles désireuses d'y accéder. Je fais évidemment allusion à notre Bureau de la main-d'oeuvre féminine.

Notre ministre, M. Caccia, a profité de son mot de bienvenue pour souligner que l'égalité des sexes fait partie et doit faire partie de relations industrielles qui se veulent efficaces. C'est notre tradition depuis 1954.

Sous la direction de Marion Royce, canadienne éminente et femme exceptionnelle, le Bureau a commencé à publier des études sur des sujets tels que les femmes mariées ayant un travail rémunéré, le problème des enfants à faire garder, et la situation de la femme dans le commerce de détail.

De plus, le Bureau a commencé à promouvoir les droits fondamentaux de la femme, à la faire accepter comme membre à part entière sur le marché du travail. Il a mis en lumière les principaux obstacles rencontrés par la femme: le manque de garderies, le manque de formation et d'information professionnelles, les études nécessaires, les conditions de travail, les normes de travail, l'égalité de la rémunération, les congés de maternité, la pension et les autres avantages d'emploi qui empêchaient les femmes de vraiment faire reconnaître le rôle important qu'elles pourraient jouer dans l'évolution de la société.

Le Bureau s'est employé à publier des statistiques et à soulever des questions pour montrer les traitements indus que subissent les femmes tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la fonction publique.

Tous ceux qui ont gardé des souvenirs de cette époque se souviendront du rôle joué par le ministère fédéral du Travail, par l'intermédiaire de son Bureau de la main-d'oeuvre féminine, pour faire accepter la Loi sur la parité du salaire féminin par le Parlement. C'était en 1956. Cette loi interdisait le versement de salaires différents aux hommes et aux femmes effectuant des tâches équivalentes dans les établissements de compétence fédérale. Or, comme pour bien des lois de l'époque (et d'aujourd'hui), c'est aux femmes qu'il revient de faire appliquer la loi en déposant elles-mêmes les plaintes.

Les activités du ministère fédéral du Travail axées sur une promotion de l'égalité ne se sont pas restreintes au Canada. En effet, de 1954 à 1968, par l'intermédiaire de notre Bureau de la main-d'oeuvre féminine, nous avons pris une part active aux pourparlers de Genève en vue d'en arriver à des normes internationales en matière de travail, notamment quant à la discrimination, à la politique d'accès égal à l'emploi et aux femmes mariées désireuses de travailler.

Qu'est-ce que ces normes ou toute autre norme peuvent bien changer à la situation? C'est peut-être ce que vous vous demandez. Pour résumer, disons que le Canada est membre de cette organisation internationale et qu'à ce titre, il doit régulièrement faire savoir à ses partenaires dans quelle mesure il a appliqué les normes en question: les lois, les conventions collectives, etc. Cette obligation de faire rapport est un excellent stimulant; de retour au pays, les participants cherchent à faire bouger les choses.

En 1968, Mme Sylva Gelber, championne renommée des droits de la femme, devenait directrice de notre Bureau de la main-d'oeuvre féminine. Pendant son mandat, la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme a déposé ses recommandations. Mme Gelber a énormément contribué au travail de la Commission.

Au moment où les nations membres débattaient et adoptaient finalement la déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la discrimination envers les femmes, notre ministère, par l'entremise du Bureau de la main-d'oeuvre féminine, a manifesté sa présence.

C'est également pendant le mandat de Mme Gelber que notre Code canadien du travail a fait l'objet d'importantes modifications. Au nombre des changements apportés, mentionnons l'interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe ou la situation de famille, le renforcement du principe d'une rémunération égale pour des fonctions équivalentes et, pour la première fois, 17 semaines de congé de maternité.

Ce n'était peut-être pas suffisant, mais c'était un commencement!

De 1968 à la fin de 1975, le ministère fédéral du Travail a continué de collaborer aux efforts des autres pays pour promouvoir l'égalité. Permettez-moi de vous signaler quelques faits saillants.

En 1972, le Canada ratifiait la Convention 100 de l'Organisation internationale du travail qui établissait clairement les buts et objectifs d'une égalité de rémunération pour les hommes et les femmes remplissant des fonctions équivalentes (1951). À nouveau, le Bureau de la main-d'oeuvre féminine de mon ministère a joué un rôle essentiel puisque c'est lui qui a amené les provinces à s'entendre, sans quoi toute ratification aurait été impossible.

Le gouvernement fédéral a commencé en 1975 à vouloir implanter un programme d'action positive au sein de son ministère du Travail. Notre Bureau de la main-d'oeuvre féminine a mis au point la première série de lignes directrices devant régir cette initiative. Comme vous le savez, le Programme d'action positive a depuis lors été confié à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

L'année 1975 a été l'Année internationale de la femme. Mon ministère, par l'intermédiaire du Bureau de la main-d'oeuvre féminine, a joué un rôle-clé en diffusant de l'information et en sensibilisant le

public à diverses questions. La même année, l'Organisation internationale du travail adoptait sa Déclaration et un plan d'action en vue d'en arriver à une égalité réelle entre les hommes et les femmes. Une fois de plus, mon ministère a joué un rôle de chef de file grâce à la représentation du Bureau de la main-d'oeuvre féminine. Cette Déclaration, renforcée par le plan d'action des Nations Unies, a incité les États membres à produire leurs plans d'action respectifs. Celui du Canada s'intitulait Vers l'égalité et a paru au début de 1979. Ce plan d'action résultait des efforts conjugués du Bureau de la coordinatrice, Situation de la femme, et d'autres ministères et organismes fédéraux. Travail Canada est un des maîtres d'oeuvre de cette entreprise.

De la fin de 1979 à maintenant, mon ministère a été très actif relativement à la promotion de l'égalité des sexes. À cet égard, le Bureau de la main-d'oeuvre féminine a atteint plusieurs objectifs. En mettant au point de nouvelles politiques et en s'en inspirant pour proposer des modifications au Code canadien du travail, le Bureau a permis à des normes dynamiques de voir le jour en ce qui concerne le harcèlement sexuel et le congédiement de travailleuses ayant des familles à charge. (Ces propositions devraient être bientôt présentées au Parlement par notre ministre.)

En convoquant des conférences sur d'importantes questions comme l'égalité au travail et les répercussions de la technologie micro-électronique, le Bureau se concentre sur les difficultés non résolues et cherche à trouver des solutions.

Des initiatives d'information et de promotion (y compris des films, d'innombrables conférences, séminaires et ateliers, et des interviews avec les media) semblent avoir sensibilisé les femmes et les employeurs à des questions telles que le harcèlement sexuel, de meilleures allocations de maternité et une rémunération égale pour un travail de valeur équivalente.

Le Bureau a également produit un grand nombre de documents de recherche, de rapports et de brochures sur des questions-clé. Il a de plus répondu à un volume considérable de demandes de conférenciers et d'imprimés.

Enfin, élément à ne pas négliger, à la suite des recherches et de la recommandation du Bureau, le Ministre a créé la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel, secteur où l'égalité est loin d'être chose facile.

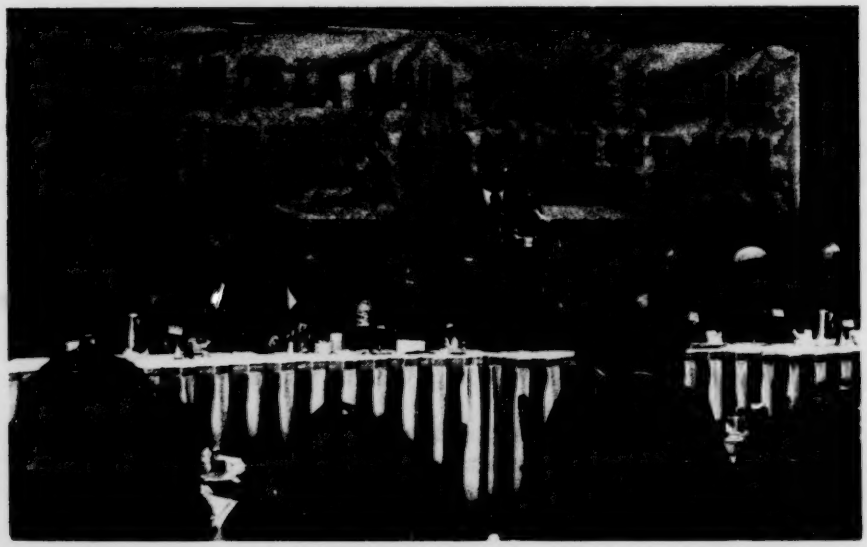
Voilà donc quelques-uns des programmes et activités par lesquels nous nous efforçons au ministère du Travail de favoriser l'égalité des sexes.

J'espère à présent que cette réunion nous aidera à esquisser les lois ou les programmes aptes à contrer le problème de l'inégalité au travail. J'imagine que nous aurons des responsabilités; en fait, nous avons des responsabilités, mais je pense que cette réunion et que les

ateliers de demain peuvent nous être utiles s'ils réussissent à cerner ce que nous devrions mettre de l'avant et recommander chez nous, à Travail Canada. En gros, il ne s'agit pas d'une conférence à caractère politique; comme je l'ai dit ce matin, il s'agit plutôt d'une conférence de recherche, d'une conférence informelle. Nous savons que les convertis sont présents.

La question est maintenant de savoir comment traduire leur conviction en une action utile et significative. Je vais même promettre à Boris que si nous trouvons la bonne formule législative, nous ne laisserons pas les avocats s'y empêtrer comme ils l'ont fait cette fois.

Je vous remercie beaucoup.



DES POINTS DE VUE INTERNATIONAUX SUR L'ÉGALITÉ DES SEXES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Peter Robertson
Organization Resources
Counselors
Washington, D.C.

L'allocution de M. Robertson porte sur la manière dont les États-Unis envisagent la discrimination dans l'emploi sur le plan juridique et l'évolution de certaines notions-clés.

En introduction, il classe les données statistiques en trois catégories: les différences des taux de chômage des hommes et des femmes, la ségrégation dans les professions et l'écart salarial; ces trois éléments sont considérés comme étant les mesures de l'inégalité sur le lieu de travail.

Au départ, aux États-Unis, la démarche était volontaire. Se rappelant ses premiers temps, en 1963, à la Missouri Human Rights Commission, M. Robertson explique qu'il existait un règlement banissant la discrimination, mais que l'on se contentait de parler avec les employeurs et de leur demander d'engager plus de femmes, de mieux les rémunérer et de prendre leur candidature en considération pour les emplois non traditionnels au même titre que les Noirs, les indigènes et d'autres groupes défavorisés sur le plan économique. Pendant de nombreuses années, ce mode d'approche ne s'est quasiment pas reflété dans les statistiques.

M. Robertson fait remarquer qu'à cette époque, on se fondait sur l'hypothèse selon laquelle les "statistiques étaient la conséquence de l'action intentionnelle des employeurs" qui excluaient de propos délibéré les femmes et d'autres catégories de la population, en les rémunérant à un taux moindre et en décidant de leurs affectations dans un esprit ségrégationniste.

Le remplacement de la méthode volontaire par l'action coercitive, en vertu de la Anti-Discrimination Law, a donné très peu de résultats. Les enquêteurs des organismes gouvernementaux "s'attachaient principalement à recenser les employeurs qui commettaient des actes de discrimination illégaux".

Les résultats de loin les plus convaincants se sont fait sentir à la suite de la révision des éléments essentiels et de l'apparition de la notion de discrimination systématique. En effet, les premières définitions qui étaient axées sur l'inégalité de traitement et son caractère délibéré, et sur la base desquelles la législation avait été élaborée, n'avaient engendré aucune amélioration de la situation; ainsi les données statistiques restaient insatisfaisantes.

Lorsque la Equal Employment Opportunity Commission a commencé à s'intéresser à la discrimination systématique, elle s'est tout d'abord interrogée sur les effets du comportement des employeurs. Puis, elle s'est demandée si ce comportement devrait être modifié, ce qui l'a amenée à se poser une troisième question, à savoir, existe-t-il des justifications à de telles manières d'agir?

Tout ceci a abouti aux États-Unis à l'adoption du slogan: "the business necessity standard" (le critère des besoins de l'entreprise). Toute pratique en tant que telle doit "contribuer à la sécurité et à l'efficacité du fonctionnement d'une entreprise", et il ne doit y avoir aucun autre moyen de s'y prendre. Sinon, il serait difficile de faire valoir la nécessité de la pratique en question.

À la lumière de ce qui précède, on a commencé à considérer le lieu de travail sous un angle différent et on ne devrait plus se demander pourquoi il fallait des statistiques, mais plutôt "que disent les chiffres, comment agit l'employeur et comment pourrait-il changer ses méthodes tout en continuant à répondre aux besoins de son entreprise?". En d'autres termes, comment peut-on remédier à la situation? Cette interprétation a d'abord été adoptée sur le plan administratif, puis approuvée par les tribunaux et plus tard, lors de l'adoption des textes législatifs, ratifiée par le congrès.

M. Robertson répartit les remèdes américains contre la discrimination en trois catégories. Les premiers qui "considèrent l'individu comme un tout", les seconds qui modifient les systèmes d'emploi fondés sur la discrimination et enfin, ce qu'il appelle le remède numérique.

La première catégorie s'applique aux cas dans lesquels des personnes ont déjà été victimes de discrimination et le remède prend alors la forme d'une rémunération rétroactive. Par exemple, si une personne n'est pas engagée parce qu'elle est une femme ou qu'elle appartient à une minorité, l'employeur sera forcé de l'employer et devra lui verser un traitement rétroactif. Les mêmes mesures s'appliquent aux personnes licenciées, mutées ou rémunérées de façon discriminatoire. M. Robertson fournit quelques exemples des "très onéreux remèdes imposés aux employeurs des États-Unis".

La seconde catégorie de remèdes vise simplement à modifier un système d'emploi dont il a été prouvé qu'il était discriminatoire.

Pour la troisième catégorie, celle des "remèdes numériques", M. Robertson choisit ses termes avec beaucoup de soin, car ces remèdes ont donné lieu à de très graves malentendus. Il les décrit comme étant "un procédé légal par lequel on demande à l'employeur d'apporter un changement en tenant compte, dans l'effectif de son personnel, de la race, du sexe ou de l'origine nationale", et parmi les personnes qualifiées, d'"engager un certain pourcentage de femmes, de Noirs ou d'indigènes, ou de tout autre groupe victime de la discrimination". Il insiste sur l'expression "personnes qualifiées".

Lorsque la Cour suprême des États-Unis a rendu son premier jugement sur les remèdes contre la discrimination, son verdict était, selon M. Robertson, "presque contradictoire". En effet, elle a, dans les grandes lignes, déclaré que "la raison principale pour laquelle elle se montrait sévère était d'encourager la conformité volontaire à la loi". En outre, lorsque le Congrès a adopté cette loi, il pensait que la conformité devait être essentiellement volontaire", et, pour la Cour, "la quasi-certitude de devoir verser un traitement rétroactif devait inciter les employeurs à revoir leurs pratiques, à circonscrire la discrimination systématique et à l'abolir".

Et de fait, c'est ce qui se passe. Des remèdes numériques sont spontanément appliqués et figurent dans les programmes de gestion. Alors qu'auparavant, certaines sociétés ne pensaient même pas à appliquer un système d'emploi réglementé, elles prennent maintenant de plus en plus conscience de l'existence de la discrimination systématique en examinant leurs statistiques, auquel cas, elles se demandent pourquoi les minorités sont sous-représentées et décident des mesures à prendre pour changer cet état de fait. Cela est bénéfique pour les employeurs, car non seulement ils se conforment à la législation, mais encore, en se posant ces questions, ils améliorent la gestion de leurs ressources humaines.

M. Robertson parle brièvement de la discrimination inverse et indique que selon la Cour suprême, s'il existe un système de conformité à caractère volontaire, l'employeur doit jouir d'une certaine souplesse et les prérogatives traditionnelles de la direction doivent être protégées.

Il termine en exprimant son profond optimisme pour le Canada. La Commission canadienne des droits de la personne se fonde sur "une définition sans ambiguïté de la discrimination, dans laquelle elle inclut l'aspect systématique", et, avec ses homologues provinciaux, s'attaque aux vrais problèmes. M. Robertson pense également que le Canada a pris plusieurs initiatives et mesures progressistes telles que l'action positive, le partage des tâches et l'indemnisation du chômage (en particulier lorsqu'il ne s'agit pas d'emplois à plein temps), ce qui indique que nous sommes sur la bonne voie.

David Pannick
Avocat
Londres, Angleterre

M. Pannick parle de l'expérience britannique en ce qui concerne la législation destinée à lutter contre l'inégalité des sexes sur le lieu de travail. En 1975, date de l'adoption de la Sex Discrimination Act, "les porte-parole du gouvernement considéraient que dans ce domaine, elle représentait le texte législatif le plus complet et le plus étendu du monde dans sa portée".

Cette loi reconnaît l'existence d'une discrimination directe et d'une discrimination indirecte, la première étant définie par M. Pannick comme étant une manière d'"accorder à une personne un traitement moins favorable en raison de son sexe" et la seconde comme un procédé par lequel "on impose des exigences ou des conditions défavorisant de manière considérable et injustifiable les personnes d'un sexe". Elle ne s'applique pas seulement à l'emploi, mais également à l'enseignement, à la répartition des biens, des services, des locaux et des équipements. Toutefois, la question de la rémunération est couverte par la Equal Pay Act (1970).

Les tribunaux anglais appliquent dans une très large mesure la législation sur la discrimination sexuelle. Les exemples cités comprennent des cas récents dans le cadre desquels il a été établi que les candidatures à un emploi doivent être prises en considération sur la base des mérites de chacun, que les préjugés fondés sur des idées stéréotypées devaient être abandonnés et que l'absence d'installations sanitaires ou la crainte de désordres sur le lieu de travail ne pouvaient être invoquées pour justifier la discrimination. La Cour d'appel du travail (Employment Appeal Tribunal), en particulier, a obtenu de très bons résultats dans la lutte contre la discrimination indirecte. Les tribunaux, ayant pris note du fait que plus de 85 p. 100 des travailleurs à temps partiel du Royaume-Uni sont des femmes et que 40 p. 100 de l'ensemble des travailleuses sont employées à temps partiel, ont reconnu que certaines pratiques étaient discriminatoires et injustifiables.

Malgré ces progrès, M. Pannick est d'avis que la Sex Discrimination Act de 1975 et la Equal Pay Act de 1970 ont abouti à des résultats très limités en ce qui concerne la ségrégation dans les professions et l'égalité de rémunération pour les travailleurs des deux sexes.

Outre les allocations de maternité, aucune assistance à l'intention des femmes n'est prévue dans la législation. Le congé pour soins aux enfants est inconnu et "le gouvernement n'a pas réussi à se faire valoir de ses pouvoirs pour garantir que les entrepreneurs avec lesquels il passe des contrats lancent des programmes sur l'égalité des chances".

Étant donné que toute différenciation entre les hommes et les femmes est interdite par la loi, la formation spéciale des femmes est illégale, sauf dans certains cas où elle est autorisée. Malheureusement, peu d'employeurs se sont prévalus des possibilités qui existent.

De l'expérience britannique, M. Pannick conclut que la législation actuelle a seulement permis de supprimer la discrimination ouverte. Les exceptions à la loi de 1975 sont trop nombreuses, son

objectif n'est pas défini avec précision et, surtout, les dispositions législatives concernant les mesures à prendre sont insuffisantes. Faisant le lien avec le Canada, M. Pannick déclare:

"Il faut, soit disposer d'un programme législatif beaucoup plus large qui englobe l'action positive, à tout le moins pour ce qui est de la formation des femmes, soit avoir l'assurance que les employeurs et les syndicats se sentent plus concernés par l'égalité dans l'emploi sur le lieu de travail que cela n'a été constaté au Royaume-Uni".

Monica Townson
Conseillère en économie
Ottawa

Plutôt que d'examiner d'un point de vue spéculatif les efforts déployés par le Canada en vue de parvenir à l'égalité des sexes sur le lieu de travail, Mlle Townson se place dans ce qu'elle appelle une "perspective orientée sur le groupe cible". En effet, les liens qui l'unissent de longue date au mouvement féminin et son expérience personnelle lui permettent d'envisager la question sous un angle différent de celui des deux orateurs qui l'ont précédée.

Elle cite de nombreux chiffres statistiques illustrant la faiblesse des progrès enregistrés en ce qui concerne les écarts salariaux et la ségrégation professionnelle. Elle définit les moyens mis en oeuvre par le Canada pour réaliser l'égalité des sexes sur le lieu de travail comme étant "des moyens termes, sans originalité et les moins violents possibles".

Si Mlle Townson reconnaît qu'un grand nombre de politiques gouvernementales, à la fois fédérales et provinciales, sont trop récentes pour que l'on puisse les juger équitablement, elle les trouve néanmoins inadéquates:

> "D'une manière générale, l'optique du Canada sur ce problème a été axée sur les lois anti-discriminatoires, mises en oeuvre par l'intermédiaire de la Commission des droits de la personne, qui se fondent sur des plaintes isolées, traitées cas par cas et, dans la mesure du possible, résolues par conciliation. À ces efforts se sont ajoutées des tentatives visant à accroître la sensibilisation du public et à promouvoir l'égalité des sexes sur le lieu de travail par le biais de programmes volontaires d'action positive. Eh bien, cela ne donne aucun résultat".

Elle fait remarquer que le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale n'est respecté que dans deux juridictions, celle du gouvernement fédéral et celle de la province de Québec, c'est-à-dire qu'il s'applique à seulement 10 p. 100 des travailleurs canadiens. Les programmes de formation financés avec les fonds

publics n'ont pas non plus été une réussite, car un trop grand nombre de femmes y participant sont encore orientées vers les professions traditionnellement féminines. Elle attire également l'attention sur l'échec des programmes d'action positive et constate avec inquiétude que certains instituts de recherche économique de haut niveau ne réalisent aucun travail valable.

Passant à un aspect plus positif, Mlle Townson donne des exemples de progrès réalisés dans certaines branches de l'industrie à la suite de pressions exercées par les femmes sur leurs employeurs. Elle est également d'avis que malgré le faible pourcentage de syndicalisation chez les femmes, "le mouvement syndical pourrait peut-être devenir le chef de file dans la réalisation de l'égalité des sexes sur le lieu de travail".

Bien que le chevauchement des différentes juridictions canadiennes constitue un écueil non négligeable, Mlle Townson se déclare convaincue qu'il est capital d'admettre l'existence de la discrimination systématique et de s'employer à l'éliminer.

Discussion

Mme Ray ouvre la discussion en demandant à M. Robertson d'expliquer la différence entre les termes quota, calendrier et cible ou objectif. Il répond que le premier terme présente en effet un problème, mais que les deux autres sont utilisés dans le contexte du programme fédéral de conformité des États-Unis.

Le terme "quota" a plusieurs significations et ne recouvre pas toujours la même notion; c'est pourquoi M. Robertson a créé l'expression "remèdes numériques". Certains tribunaux des États-Unis ont utilisé le terme quota pour désigner l'engagement de personnes, indépendamment de leurs qualifications, mais plûtot en fonction de leur race ou de leur sexe, ce qu'ils ont considéré comme étant illégal. D'autres, en revanche, considèrent cette pratique comme étant légale si elle est temporaire, si elle est destinée à remédier à la discrimination, si elle ne revêt pas un caractère absolu, si elle est fondée sur un calcul de proportions et si elle ne donne pas lieu à l'engagement de travailleurs non qualifiés.

Objectif et calendrier, conformément à ce qui a été dit plus haut, sont des termes utilisés dans un contexte extrêmement spécialisé qui est le suivant: pour pouvoir passer un marché avec le gouvernement, les employeurs doivent présenter par écrit un programme établi sur une base annuelle. Ce programme comprend une analyse de la main-d'oeuvre de la société, en particulier en ce qui concerne les femmes et les minorités, comparée à la main-d'oeuvre locale; il doit faire ressortir toute sous-utilisation et, si cela est nécessaire, présenter un plan d'action positive en vue de redresser la situation. Le plan d'action positive doit comporter deux éléments, d'une part, la preuve qu'il engendrera un

changement du système ayant causé la sous-utilisation, et, d'autre part, les objectifs et un calendrier. Par exemple, si pour une profession donnée, les possibilités d'emploi sont de 22 p. 100 et que le pourcentage de la société est de 12 p. 100 l'objectif sera de 10 p. 100. Le calendrier définit simplement la période nécessaire pour atteindre l'objectif, soit une, deux ou plusieurs années.

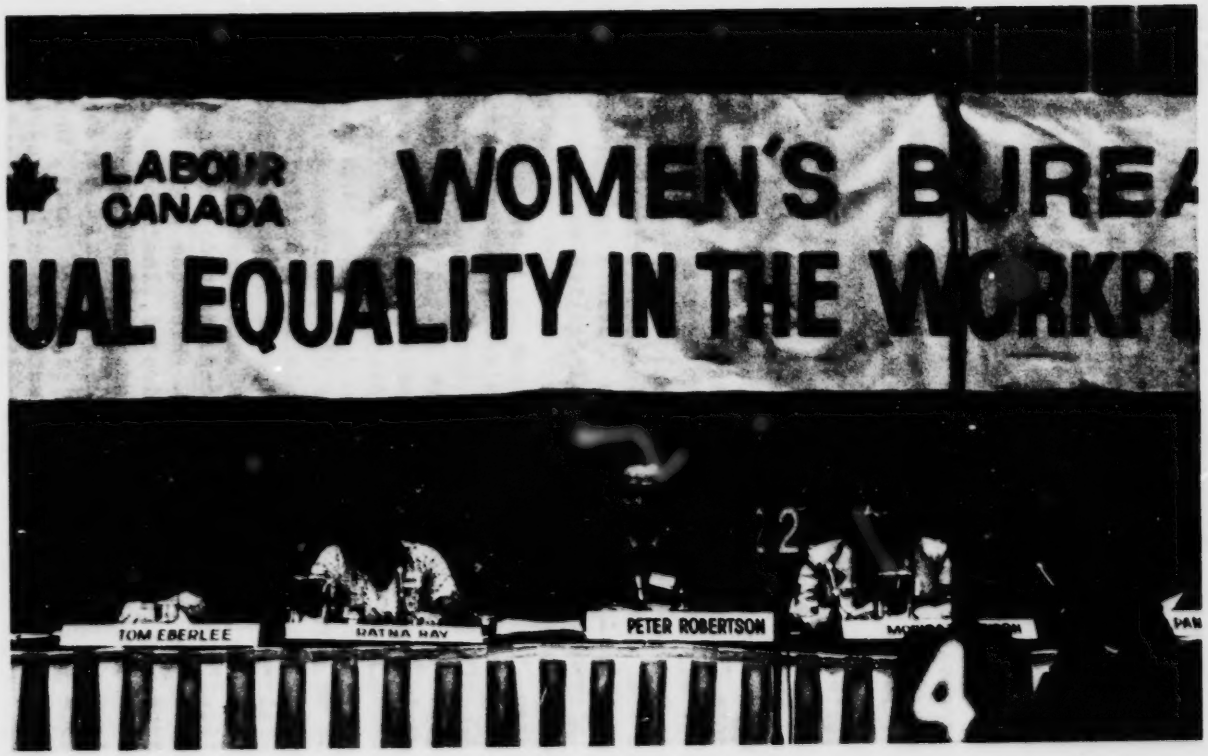
En ce qui concerne l'application de la Equal Employment Opportunity Law, on demande à M. Robertson de fournir des précisions concernant les statistiques. Depuis 1964, tout employeur ayant à sa charge plus de 100 employés doit remplir chaque année le formulaire EED-1. Ce formulaire, qui est extrêmement simple, ventile la main-d'oeuvre en huit grandes catégories d'emploi et en fonction du sexe, de la race et de l'origine nationale. Sa simplicité permet une grande souplesse, de telle sorte que les statistiques peuvent être calculées à l'échelle nationale, ou par région ou branche d'activité. Il permet également de recenser les employeurs dont le cas doit être examiné individuellement.

Deux participants estiment que l'on aurait besoin au Canada de statistiques pour les besoins de la recherche et de l'administration. En effet, les lacunes actuelles des données canadiennes rendent les choses très difficiles dans certains domaines.

Mme Ray soulève la question de l'excès d'écritures administratives, mais bien que M. Robertson admette que cette question mérite d'être prise en considération, il pense qu'elle ne constitue pas un problème à l'heure actuelle car le nombre des renseignements demandés a été réduit.

Un participant fait allusion au fait que les employeurs craignent que les programmes d'action positive ne les empêchent d'engager la personne la plus qualifiée pour un emploi au profit de celle qui aurait seulement le minimum requis de qualifications. Cette remarque déclenche un débat animé au cours duquel M. Robertson affirme que les qualifications doivent correspondre aux besoins de l'entreprise, qu'il convient de définir avec précision ce que l'on recherche au moyen des méthodes d'évaluation et de réviser les systèmes de classement car, bien souvent, il s'est avéré que les employeurs se livraient à la discrimination par l'intermédiaire de l'un ou l'autre de ces instruments.

Selon M. Pannick, il convient de faire remarquer qu'il existe, sinon un conflit véritable, du moins une possibilité de conflit entre l'efficacité et l'action positive. La méthode à adopter pour classer les priorités concurrentielles des femmes, des handicapés, des économiquement faibles et d'autres minorités, pose également des problèmes. Il s'inquiète également des effets de l'action positive sur les femmes et sur l'opinion de leurs collègues de travail quant à leur aptitude à remplir leurs fonctions.


LABOUR
CANADA
WOMEN'S BUREA
UAL EQUALITY IN THE WORKPL
TOM EBERLEE
PETER ROBERTSON

L'ÉGALITÉ DES SEXES: SECTEURS PRIVÉ ET PUBLIC

ALLOCUTION DE MME JUDY EROLA, C.P. M.P.
MINISTRE CHARGÉ DE LA CONDITION FÉMININE

C'est un véritable plaisir pour moi de madresser à vous dans le cadre de cette conférence sur l'égalité des sexes sur le lieu de travail. En effet, il s'agit là d'un sujet qui, en ma qualité de Ministre responsable de la condition féminine, me tient particulièrement et plus que jamais à coeur. C'est une question sur laquelle nous nous devons tous, hommes et femmes, de réfléchir sérieusement et de parvenir à un consensus sur la base duquel il faut agir. Par la suite, nous devons affronter les conséquences et avoir le courage de nos opinions.

Au Canada, la Journée internationale de la femme a été l'occasion à la fois d'une réflexion et d'une célébration. Une réflexion sur les importants changements qui transforment le rôle de la femme dans notre société et, dans un même temps, la célébration des progrès considérables que nous avons réalisés sur la voie de la reconnaissance de notre lutte pour l'indépendance et la sécurité matérielles. Cependant, nous ne sommes pas à la recherche de l'absolu mais plutôt d'une évolution, d'un mouvement qui conduise à l'égalité sur les plans social, politique et économique.

J'aimerais pouvoir dire qu'avec la Charte canadienne des droits et des libertés, nous sommes entrés dans une ère nouvelle, que la discrimination a fait long feu et que l'égalité est chose acquise (ou le sera dès que la Constitution canadienne nous sera retournée), mais nous savons tous que cela ne correspondrait pas à la réalité.

Je me permettrai toutefois d'avancer que de grandes possibilités s'ouvrent maintenant à nous. La lutte difficile que nous avons menée pour faire entériner le principe de l'égalité dans la législation est derrière nous, car ce principe se trouvera bientôt consacré dans notre constitution. Permettez-moi cependant de saisir cette occasion pour mettre les choses à leur place. Bien que grâce à des sollicitations concertées et extrêmement efficaces, les groupes de pression féminins du Canada aient agi en faveur de l'article 28, en dernière analyse, c'est notre gouvernement qui l'a fait passer! Vous penserez sans doute que je fais ici preuve d'esprit de parti, mais reconnaissons les ouvertures là où elles se trouvent; j'ai affaire à des ouvertures dans mes deux portefeuilles, les Mines et la Condition féminine! Et croyez-moi, je garde mon casque sur la tête dans les deux cas!

Ainsi, pour les femmes canadiennes, la Journée internationale de la femme revêt une signification particulière, car le principe de l'égalité, sur lequel nous avons si longtemps délibéré et que nous avons débattu, est maintenant accepté dans notre pays. Notre nation est parvenue à l'âge adulte en reconnaissant le droit des femmes à l'égalité de traitement dans tous les aspects de leur vie. Je suis fermement convaincue que tous, hommes et femmes, ne s'en trouveront que mieux.

Le 10 décembre 1981, le Canada, franchissant une étape supplémentaire vers la maturité nationale, est devenu l'un des États signataires de la Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. La portée de cette ratification est considérable puisqu'elle doit, d'une manière très générale, donner lieu à l'adoption de mesures touchant à la vie politique et publique, au droit à la nationalité, à l'enseignement, à l'emploi, à la santé, au mariage et à la famille. Elle va, à n'en pas douter, placer haut les espoirs de toutes les Canadiennes.

Mon intervention sur l'égalité des femmes au sein de la main-d'oeuvre serait incomplète si je ne mentionnais pas, et comment ne pas trouver meilleur point de départ, la récente nomination de Bertha Wilson à la Cour suprême du Canada!

Quelle promotion et dans quelle profession! En termes statistiques, cela représente une augmentation de 100 p. 100 de la participation des femmes sur un marché de l'emploi jusqu'ici absolument non traditionnel. Peut-on imaginer un milieu où règne une plus grande ségrégation professionnelle? Eh bien, tout encouragés que nous sommes par cet immense pas en avant, comment allons-nous maintenant orienter notre action?

Commençons par cerner un certain nombre de problèmes: j'ai récemment eu l'occasion de lire, sur la femme au travail, un article qui commençait de la façon suivante:

> "Nous ne sommes pas stupides, nous ne sommes pas sans qualification, nous ne sommes pas sans ambition, nous ne sommes pas au travail pour le plaisir. Que se passe-t-il? Comment se fait-il qu'aujourd'hui nous gagnions toujours moins que les hommes et que l'écart s'agrandisse?"

En vérité, permettez-moi d'attirer votre attention sur le fait qu'en moyenne, les traitements des Canadiennes équivalent à 56 p. 100 de ceux des hommes.

Dans ces conditions, la question qui se pose, nous devons maintenant l'avoir tous compris, est celle, fondamentale, de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

Avançons encore sur le chemin d'une véritable égalité en souscrivant au principe plus progressiste et plus complexe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

Cependant, à l'intention de ceux qui désespéreraient et en guise de réponse au "Que se passe-t-il?", je tiens à mentionner le récent accord conclu par notre gouvernement entre les préposés aux services alimentaires de l'AFPC et le Conseil du Trésor, sur la coquette somme de 17 millions de dollars avec, de surcroît, une clause de rétroactivité! Les avantages ainsi acquis profiteront également aux hommes, mais cela me convient parfaitement! Briguons l'égalité sur toute la ligne!

Ainsi, en ce qui concerne l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, un précédent a maintenant été établi, que l'on ne pourra ignorer et duquel on ne pourra faire impunément abstraction. Cet accord, qui fera date, devrait devenir le catalyseur d'immenses progrès. J'espère sincèrement qu'il jouera le rôle d'une prophétie au sens le plus positif du terme, et qu'elle se réalisera d'elle-même. Peut-être les juridictions qui n'ont pas encore pris position sur le plan législatif, s'en inspireront-elles.

Permettez-moi maintenant de me pencher sur une autre source de difficultés, à savoir l'action positive. Y a-t-il des résultats? Les effets de la récession aidant, ce programme se heurte encore à une forte résistance. Cela me rappelle une séance d'information organisée récemment dans mon bureau, sur les résultats obtenus, ou plus exactement sur l'absence de résultats. Je veux parler des programmes mis en oeuvre sur l'initiative de notre gouvernement et à l'égard desquels il a sans cesse réaffirmé son appui. Eh bien, Mesdames et Messieurs, dans ce domaine, le bilan n'a rien d'encourageant; en réalité, nous n'avons ouvert aucune perçée significative. Il s'avère que les effets de l'appartenance sexuelle se perpétuent d'eux-mêmes, et que nous sommes presque dans une impasse.

Selon de récentes données statistiques, dans la fonction publique, les chiffres sont les suivants: les femmes constituent encore 80 p. 100 de la catégorie des services de soutien qui comprennent les employées de bureau et de secrétariat au niveau des exécutants. En revanche, elles ne représentent que 3,7 p. 100 de la catégorie des administrateurs, 6,7 p. 100 de celle des cadres supérieurs et 11 p. 100 de celle des cadres intermédiaires. Pour ce qui est des traitements, 6,1 p. 100 des femmes et 26,8 p. 100 des hommes sont rémunérés aux taux les plus élevés alors que 67 p. 100 des femmes et 26,8 p. 100 des hommes se situent dans les deux derniers quintiles.

Je ne trahirai aucun secret en disant que dans le secteur privé, le tableau est encore plus sombre.

Cela m'amène au coeur du débat. Devons-nous, à l'instar de nos amis américains, opter pour la coercition? Ou devrions-nous, comme le suggère le très complet rapport du groupe de travail Dodge, n'exercer cette coercition que dans le secteur public? Celles de nos associations féminines qui ont le plus de franc parler auraient tendance à se prononcer en faveur de la contrainte. Mes propres réflexions me conduisent à une conclusion similaire car il ne m'a pas encore été prouvé que nos programmes facultatifs aient eu une quelconque efficacité.

Au secteur privé, je dirai ceci: si nous, c'est-à-dire le gouvernement, sommes disposés à prendre l'initiative, nous aimerions au moins rencontrer un signe de bonne foi. Témoignez à notre égard, et à l'égard des femmes, de votre adhésion au principe de l'action positive, montrez-nous la réalisation de programmes de perfectionnement et de formation, montrez-nous des méthodes d'engagement reflétant le respect du principe du mérite. Allez encore plus loin et conformez-vous à l'une des prémisses du principe de l'action positive, à savoir que, toute

chose étant par ailleurs égale, la femme ingénieur, plombier, soudeur, directeur, en compétition avec des hommes ayant des qualifications équivalentes, doit être engagée!

Qu'on ne se méprenne pas, mon propos n'est pas ici de mener une attaque en bonne et due forme contre le secteur privé. Au contraire, je suis prête à reconnaître que certaines grandes sociétés ont adopté une position tout à fait nouvelle et ont modifié leur façon de voir les choses. Un phénomène intéressant semble faire son apparition dans le monde du commerce et de l'industrie. Pour ma part, je considère que cela est sain. Je veux parler de la création dans les chambres de commerce, les associations de fabricants et les grandes sociétés privées, du poste d'attachée de liaison du gouvernement. Elle est un "signe" des temps, car lorsque la "question féminine" fait son entrée dans les cogitations des conseils d'administration des entreprises, il ne fait aucun doute que nous "avons réussi"!

Bien que l'on puisse considérer que les entreprises n'agissent pas ainsi par pure philanthropie, cela n'est pas une raison suffisante pour nier l'importance grandissante que revêt la "question féminine" sur le marché, ni la prise de conscience de plus en plus profonde de la nécessité d'en tenir compte, tant pour atteindre le gouvernement que pour faire rapport dans les "conseils d'administration". Ainsi, les femmes ont-elles réalisé une nouvelle perçée sur le marché non traditionnel de l'emploi, elles occupent des postes extrêmement délicats et hautement spécialisés dans la hiérarchie de l'entreprise. Ne sous-estimons pas un instant le pouvoir des femmes qui, se trouvant maintenant de façon irrévocable et irremplaçable sur le lieu de travail, exigent qu'on leur accorde la place qui leur revient dans les conseils d'administration de la nation!

Notre gouvernement a investi des sommes généreuses dans les programmes de recyclage. Il a placé des conseillers dans les centres d'emploi de tout le pays. Il a passé des accords contractuels avec les gouvernements provinciaux pour l'organisation d'un vaste éventail de cours de formation professionnelle dans des domaines non traditionnels. Mais que se passe-t-il une fois le cours terminé, les examens réussis, l'apprentissage achevé?

Certains parlent de partialité évidente, d'autres de discrimination systématique. Pour ma part, je dirai que dans l'ensemble, il s'agit d'une question de comportement. Or, de tout temps, les comportements ont évolué, ils constituent un dédale d'aspects largement affectifs et irrationnels de la psychologie humaine. Le stéréotype de la femme vouée corps et âme à la maternité, consacrant sa vie à l'entretien du foyer et à l'éducation des enfants n'est, comme tout stéréotype, qu'un mythe. Difficile à déraciner. En effet, suivre la réalité de la femme moderne, qui est à la fois travailleuse, femme et mère, dans son évolution par rapport à la version traditionnelle, exige un bond qualitatif de l'imagination.

À celles qui sont obsédées par les problèmes que pose la conciliation entre la maternité et la vie professionnelle, je conseille de se référer à Pat Schroeder. Alors qu'on lui demandait comment elle pouvait être à la fois membre du Congrès et mère, elle a répondu: "J'ai un cerveau et un utérus et je les utilise tous les deux!"

Les femmes n'obtiendront leur véritable indépendance que par le biais de la sécurité matérielle. Ainsi, à celles qui chercheraient cette indépendance et cette sécurité en travaillant en dehors de leur foyer, nous devons offrir des services auxiliaires d'assistance à la fois viables et satisfaisants.

Les femmes représentent 52,4 p. 100 des Canadiens. Nous ne sommes donc pas une minorité handicapée; de toute évidence, nous sommes une majorité défavorisée! Nous fournissons des biens et des services et, de surcroît, nous produisons des enfants! Il va sans dire que notre société considère comme importante la santé des générations à venir. En conséquence, le deuxième membre de cette équation doit logiquement comporter un niveau décent de prestations de maternité et de services de garderies.

Là encore, notre gouvernement a ouvert la voie. De plus en plus les conventions collectives des employés de la fonction publique prévoient de généreuses prestations de maternité. Je pense tout particulièrement aux postiers, aux traducteurs et aux employés de bureau. Un groupe de travail ministériel et un comité interministériel préparent en ce moment des propositions en vue de définir une politique globale en la matière.

En 1980-81, le gouvernement fédéral a consacré à la création de garderies un montant estimatif de 100 millions de dollars, dont 60 dans le cadre du régime d'assistance publique du Canada et 50 par l'intermédiaire de déductions de l'impôt sur le revenu. Je suis certaine que les provinces sont conscientes de cette réalité et prendront, dans leurs domaines de compétence, des mesures allant dans ce sens.

Il n'est pas possible de clore le sujet de la sécurité matérielle sans aborder la question des pensions de retraite. En effet, disposer d'un régime de pensions décent doit revêtir un caractère prioritaire tant pour les femmes qui travaillent à l'extérieur que pour celles qui, par choix ou par nécessité, travaillent à la maison.

Le gouvernement a déjà présenté officiellement d'importantes propositions destinées à améliorer les avantages accordés aux femmes dans le cadre des régimes de pensions du Canada et du Québec. Il est par ailleurs évident que le secteur privé a été sensibilisé, par les revendications de plus en plus pressantes des femmes, à la nécessité d'améliorer substantiellement et de rendre plus équitable l'allocation des pensions de retraite. Je pense à l'adoption de meilleures dispositions régissant l'"abandon", la dévolution anticipée, la transférabilité, le fractionnement des avantages et à l'augmentation des prestations des survivants.

J'encourage vivement toutes les femmes à se joindre au grand débat sur la retraite en préparation de la conférence nationale qui doit se tenir, prochainement, sur le thème: les femmes et les pensions de retraite. Permettez-moi d'ajouter que notre gouvernement a participé, par un ingénieux système de subventions, à l'organisation de conférences régionales sur ce thème, desquelles ont émané bon nombre de propositions intéressantes, originales et fructueuses.

J'ai parlé des mesures prises par le gouvernement et des programmes que nous appuyons, mais dont les résultats sont beaucoup trop lents à venir. J'ai abordé certaines questions qui sont la cause d'une frustration totale. Et maintenant, en tant que femmes, que pouvons-nous faire? Concrètement, que pouvons-nous faire aujourd'hui, dans le court terme, et demain, dans le long terme? Quel est notre plan d'action? Voici quelques suggestions que je soumets à votre réflexion:

1) Enseignement: nous devons obtenir ce qu'il y a de mieux aujourd'hui en prévision de l'avenir. Nous devons, en nombre de plus en plus grand, acquérir une formation professionnelle dans les sciences et la technique. D'ailleurs, la tendance est déjà amorcée, et c'est là une autre première pour nous à l'université Laval à Québec, où les femmes sont la majorité dans la faculté de droit. Nous sommes également plus nombreuses que les hommes en pharmacie, mais nous ne sommes pas suffisamment représentées dans les sciences.

   Récemment, j'ai eu l'occasion de lire deux rapports publiés par le Conseil des sciences du Canada, intitulés Qui fait tourner la roue? et Les femmes et l'enseignement des sciences au Canada - Déclaration. Ils contiennent une analyse très intéressante de l'effectif féminin, ou de son absence, dans le domaine des sciences et des mathématiques. Je recommande vivement la lecture de ces deux études, car elles font bien ressortir la nécessité de mieux conseiller et de mieux orienter les jeunes filles. Le mythe de l'incompatibilité des femmes et des sciences ou des mathématiques doit être aboli une fois pour toutes.

2) Les femmes et la micropuce: les ordinateurs sont là et il n'est pas question qu'ils disparaissent. La futilité de la mentalité qui consiste à souhaiter la destruction des machines n'est plus à démontrer; nous ne voulons pas les combattre, travaillons donc avec elles! Et pour ce faire, arrangeons-nous pour commencer dès le premier échelon de façon à être sûres d'être les premières à parvenir au sommet. Les techniques de la microélectronique ne sont pas nécessairement une menace, au contraire, on peut considérer qu'elles représentent un obstacle à surmonter, ouvrant de nouveaux horizons sur de nouvelles et meilleures possibilités d'emploi.

3) Nous devons tirer parti de tous les cours spéciaux et de toutes les possibilités d'apprentissage pour pouvoir nous imposer avec sérieux, et alors nous aurons l'aplomb, l'audace,

le cran, la motivation, la détermination, la hardiesse et l'agressivité nécessaires. Si cela n'est pas dans votre nature, acquérez-le par tous les moyens, cela est indispensable. Ensuite, partez à la recherche d'emplois sur le marché non traditionnel et ne souffrez pas que l'on vous réponde non. Persévérez et soyez tenaces.

Eleanor Roosevelt disait que personne ne peut nous donner un sentiment d'infériorité malgré nous. Eh bien, n'y consentez pas, ne contribuez pas au mythe de la femme modeste et effacée. Ne soyez pas les artisanes de votre propre annihilation; nous avons besoin de fierté. Nous ne devons pas accepter des emplois et des conditions de travail qui sont une insulte à notre intelligence et à l'estime que nous avons de nous-mêmes.

Placez votre pied dans la porte et ouvrez-la de force!

4) En outre, n'oublions pas l'article 28 de la Charte canadienne des droits et des libertés; c'est une reconnaissance claire et sans équivoque de l'égalité. Utilisez-le, invoquez-le, méfiez-vous sans cesse des manquements ou des violations. Exigez que justice soit faite. Exigez des réparations chaque fois que cela est justifié.

Par-dessus tout, je me porte garante de l'esprit rationnel, du sang-froid et de la prudence des femmes. Faites que toutes ces années de patience, de tolérance et d'attente aboutissent au cours des vingt-cinq dernières années de ce vingtième siècle. Toutefois, n'enterrons pas notre bonne humeur naturelle, ni notre joie de vivre, dans notre ardeur à la bataille. Bien que notre but soit des plus sérieux, c'est nous qui avons le choix des armes. Soyons inventives, imaginatives, créatives. Cherchons à convaincre plutôt qu'à imposer, négocions plutôt que d'affronter, exerçons un maximum de pressions lorsque cela est nécessaire, et contestons lorsque cela est nécessaire!

LES RAPPORTS SUR LES ATELIERS

LA SEGRÉGATION DANS LES PROFESSIONS

Monica Boyd
Université Carleton

Tous les groupes reconnaissent que la ségrégation dans l'emploi est incontestablement un grave problème qui se fait sentir dans presque tous les secteurs de notre société. Il semble que ce problème ne touche pas seulement les femmes, mais également les employeurs dont le potentiel de productivité se trouve réduit du fait de la sous-utilisation du personnel. Un groupe fait remarquer que le problème se trouve aggravé par le déclin actuel du marché du travail sur lequel la récente expansion de l'emploi des femmes est en train de se terminer. On exprime également l'opinion que la victime n'est pas à blâmer car le problème est inhérent au système.

De nombreux facteurs sont à l'origine de la ségrégation dans les professions. Parmi les nombreuses causes citées, on mentionne notamment l'absence de qualifications attribuée en partie à l'enseignement et au processus de socialisation qui découragent les femmes de se lancer dans des professions nouvelles.

Au cours du débat, un large éventail de solutions sont proposées et une distinction est établie entre l'action positive et l'égalité des chances. On fait remarquer que si l'égalité des chances existe bien, elle reste sans effet. Une stratégie plus agressive est nécessaire. Les solutions se répartissent en deux catégories fondamentales: le changement des comportements et le changement des pratiques en vigueur sur le lieu de travail.

En ce qui concerne le changement de comportement, les groupes soulèvent plusieurs points. Tout sexisme doit disparaître de la documentation, des formulaires de demande d'emploi et de la publicité. On insiste sur la nécessité d'offrir, dans les méthodes de recrutement, la possibilité aux femmes d'accéder aux emplois non traditionnels. L'orientation professionnelle est considérée comme un moyen extrêmement précieux de supprimer les préjugés profondément enracinés selon lesquels certaines professions ne conviennent qu'aux femmes et d'autres qu'aux hommes. Elle est considérée comme étant particulièrement utile pour informer les femmes des tenants et des aboutissants d'une carrière et leur apprendre à se juger elles-mêmes, leur indiquer quels emplois existent, en quoi ils consistent et quels sont leurs avantages et leurs inconvénients. On estime également que les organisations féminines et les collègues de travail doivent aider les femmes à se convaincre de leurs aptitudes.

La discussion s'oriente ensuite sur les employeurs au sujet desquels il est dit qu'ils doivent être conscients de l'existence de la ségrégation, du problème qu'elle représente et de la possibilité d'avoir

recours à des mesures de déségrégation efficaces. Un débat animé a alors eu lieu sur le fait que la plupart des grandes sociétés appliquent bien un programme allant dans ce sens, mais que la majorité des femmes travaillent dans de petites entreprises, et que si l'on veut que la lutte contre la ségrégation dans les professions soit efficace, il est nécessaire de mettre au point une stratégie axée sur ces entreprises.

Pour changer les comportements traditionnels, une réforme de l'enseignement à tous les niveaux est nécessaire. L'importance du rôle joué par les media dans la perpétuation de l'image que l'on se fait des professions essentiellement féminines et des professions réservées aux hommes est également un sujet de préoccupation.

Un certain nombre de solutions sont proposées concernant les pratiques en vigueur sur le lieu de travail. Parmi les plus importantes figurent la réforme des méthodes d'engagement et de recrutement et l'augmentation des possibilités de formation en cours d'emploi offertes aux femmes.

Des mesures de transition sont envisagées, telles que la création de postes que les titulaires occuperaient pendant seulement une année, puis, ces titulaires reprendraient leur poste précédent tout en constituant une réserve pour les futures vacances ou seraient directement nommés à un poste de cadre.

Outre de nombreuses suggestions, certaines inquiétudes sont également exprimées. Il convient de prêter attention aux points suivants: le risque d'éveiller des espoirs qui ne peuvent se réaliser dans une période donnée et de chercher à compléter les effectifs sans les doter de la formation nécessaire, c'est-à-dire au détriment de la qualité, la crainte d'une intervention gouvernementale et d'un renforcement de la réglementation (qui risquerait de faire double emploi, d'accroître les contrôles et les dépenses et de pousser certaines entreprises à quitter le pays), l'investissement de temps et d'argent que représente la recherche de mesures propres à garantir la réussite, l'hypothèse selon laquelle la satisfaction est générale dans ce qu'on appelle les professions du "ghetto" (les emplois de bureau) et la non reconnaissance de la valeur de ces emplois.

LA CONCILIATION ENTRE LES RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES ET FAMILIALES

Peter Doyle
Association des manufacturiers
canadiens

Cet atelier portait essentiellement sur l'évolution des rôles des hommes et des femmes et la définition de la situation spéciale dans laquelle se trouvent des femmes devant faire face à la double responsabilité de leur famille et de leur profession.

Les principaux points soulevés comportent le congé parental (maternité, paternité, adoption), la question de la garde des enfants et des solutions de remplacement pour l'organisation du travail, c'est-à-dire l'assouplissement des horaires, la compression de la semaine de travail, le partage des tâches, le travail à temps partiel et à domicile.

Il ressort clairement que disposer de services de garde des enfants constitue la préoccupation principale des groupes. On estime d'une manière générale que les garderies sont insuffisantes, en particulier pour les enfants de moins de deux ans. La discussion s'oriente rapidement sur la question des responsabilités, les points évoqués à cet égard variant de l'adoption d'une législation à caractère obligatoire par le gouvernement à l'action volontaire du secteur privé. Pour ce qui est de la législation, on est d'avis qu'à l'instar des soins de santé et de l'enseignement, les services de garderie ne constituent pas une option mais bien une nécessité. Certaines personnes considèrent que les garderies doivent être le prolongement naturel du système d'enseignement existant, d'autres que les secteurs public et privé doivent en partager la responsabilité, le niveau d'assistance variant selon les besoins de chacun. Concrètement, on propose de lancer un programme de recherche en vue de définir une formule pour le partage et la répartition équitables du coût et des avantages de la garde des enfants. On admet dans l'ensemble que les frais des services de garderie individuels sont tellement élevés qu'ils forcent la plupart des femmes à se soumettre à une sorte de contrebande libre du baby sitting, avec tous les abus que cela comporte, ou les empêchent de reprendre leur travail et dans certains cas, les obligent à rester dépendantes de l'assistance sociale. Tout le monde admet la nécessité d'un changement fondamental de comportement pour faire disparaître l'idée selon laquelle la responsabilité de la garde des enfants incombe principalement à la femme, étant donné qu'en dernière analyse, ce sont à la fois les hommes et les femmes qui en bénéficient. Ce changement de comportement est en outre nécessaire pour tenir compte des responsabilités des pères seuls qui ont également besoin de services de garderie.

La question de la viabilité des systèmes d'assouplissement des horaires du travail, sur une base journalière ou hebdomadaire, est également évoquée. Bien que l'assouplissement des horaires soit une bonne chose pour certaines professions, au niveau des cadres qui sont appelés à prendre des décisions suivies et rapides, cette proposition est considérée comme étant irréalisable. Dans ce domaine, l'efficacité reste la préoccupation principale du secteur privé. Néanmoins il est impossible d'ignorer les avantages que représente un tel système pour les parents qui travaillent et souhaitent une telle souplesse afin de mieux répondre aux besoins affectifs de leurs enfants.

La question de l'assouplissement des horaires introduit celle du partage des tâches qui est considérée comme un moyen terme réalisable entre les exigences du travail à plein temps et les avantages inégaux que représente le travail à temps partiel pour les parents, hommes ou femmes, qui désirent passer plus de temps auprès de leurs enfants. Là

encore, on estime qu'un changement de comportement est nécessaire car si le partage des tâches est considéré comme une solution intéressante pour les femmes, il fait encore l'objet de préjugés en ce qui concerne les hommes.

Pour ce qui est du travail à temps partiel, qui concerne plus de femmes que d'hommes, il semble nécessaire de procéder à une révision dans les domaines des traitements (qui sont bas) et des pensions de retraite.

Le sujet du congé parental fait ensuite l'objet d'un débat. Bien que les participants manifestent un intérêt pour les congés de paternité et d'adoption, ce sont essentiellement les aspects spécifiques du congé de maternité qui retiennent leur attention. La question de la rémunération, à savoir à qui en incombe la responsabilité et de quelle façon il conviendrait de procéder, est sans doute la plus controversée. Le mécontentement est général en ce qui concerne le programme actuellement administré par la Commission de l'assurance-chômage. Des solutions de remplacement sont proposées sur la question de savoir si les fonds supplémentaires nécessaires pour remédier à cette situation devraient provenir du secteur privé ou être accordés dans le cadre d'un programme gouvernemental séparé. Comme dans le cas de la garde des enfants, l'écart existant entre les possibilités dont disposent les petites entreprises et les sociétés de grande envergure pour assumer la charge financière et le coût en terme de productivité, du congé de maternité rémunéré, est invoqué en ce sens qu'il risque d'entraver le recrutement de femmes. Passant à un aspect légèrement différent de la question, on examine la notion de la valeur sociale des enfants, car non seulement ils représentent la main-d'oeuvre de l'avenir, mais encore c'est sur eux que se fonde l'aide financière accordée aux générations précédentes.

Dans tous les groupes de discussion, une observation revient sans cesse: bien que la plupart de ces questions aient été définies comme étant des "questions féminines", elles concernent en réalité la société toute entière; en effet, le problème des services de garderie est celui de tous les parents qui travaillent, hommes ou femmes, l'assouplissement des horaires et le partage des tâches offrent des avantages aux travailleurs, hommes ou femmes, et enfin, le congé parental devrait être mis à la disposition du père et de la mère, sans discrimination. Ces conclusions se dégagent clairement des débats menés par tous les groupes, malgré certaines divergences de vues en ce qui concerne le mode d'approche, les moyens d'application et les résultats.

L'ÉGALITÉ ET LA RÉMUNÉRATION

Judith Davidson-Palmer
Wm. M. Mercer Ltée

La connaissance des notions en cause est extrêmement inégale et les points de vue exprimés sur la réalité du problème et les responsabilités en matière d'égalité de rémunération sont très divers. Un certain nombre de préoccupations se dégagent de la discussion. La première concerne la mauvaise compréhension des aspects essentiels de la question et les participants demandent à être mieux informés sur le sujet général de l'égalité et de la rémunération. On s'interroge en particulier sur la façon de mesurer l'égalité de valeur. Plusieurs participants aimeraient savoir comment déceler les pratiques discriminatoires.

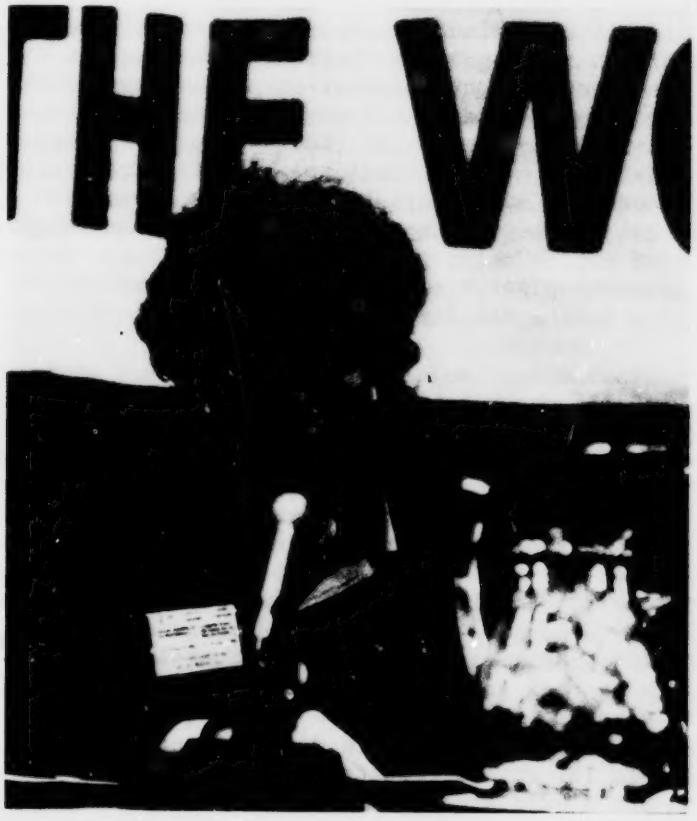
Ils s'inquiètent également des répercussions économiques du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale sur les entreprises. Les groupes désirent connaître les dispositions législatives des gouvernements fédéral et provinciaux. Ils aimeraient mieux comprendre la loi et savoir à quoi doivent s'attendre ceux qui ne la respectent pas. Bien que la Loi fédérale sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale soit en vigueur depuis 1978, il semble que de nombreux employeurs ne soient pas au courant de son existence, ce qui révèle une absence de liaison entre le gouvernement et le secteur privé sur ce point particulier. Un autre problème provient du fait que le secteur privé ne comprend pas l'intention du législateur et voit en réalité dans ces dispositions une ingérence supplémentaire du gouvernement.

Le libellé de la loi de l'Ontario, qui pourrait permettre aux sociétés de rémunérer les femmes à un taux inférieur à celui des hommes, est également une source de préoccupations. Par exemple, les employeurs peuvent, dans la description des postes, inclure certaines exigences concernant la force physique qui favorisent les hommes par rapport aux femmes.

Tout au long de la journée, différentes suggestions allant dans le même sens préconisent des moyens d'encourager l'égalité de rémunération. On propose par exemple d'éduquer le public et les responsables du secteur privé afin de leur permettre de mieux comprendre la loi, ce qu'elle implique et comment l'appliquer. Certains membres suggèrent l'organisation d'une série de conférences au cours desquelles on examinerait la loi et les résultats qu'elle a produits au cours de ses quatre années d'existence. En ce qui concerne l'extension de la législation, les opinions sont contradictoires. Il semble que les représentants du monde des affaires et de l'industrie n'accueilleraient pas avec enthousiasme une législation supplémentaire et que d'autres moyens devraient être favorisés. En revanche, le secteur public se prononce en faveur de cette solution en laquelle il voit le seul moyen d'obtenir des résultats.

On évoque également la nécessité de faire comprendre au monde des affaires et de l'industrie qu'ils ne sont pas accusés de commettre délibérément une injustice à l'égard des femmes, mais plutôt que c'est le système en vigueur depuis plusieurs années qui est en cause. Ainsi, les méthodes d'évaluation devront faire l'objet d'un examen approfondi sur ce point afin de permettre aux entreprises de déceler elles-mêmes les cas d'inégalité et de prendre les mesures qui s'imposent pour redresser la situation sans obliger le gouvernement à intervenir.

Bien que les suggestions concernant les stratégies soient limitées, elles définissent néanmoins certains modes d'approche élémentaires de nature à engendrer des améliorations. On estime que les représentants du secteur privé, du gouvernement et de l'enseignement sont en mesure de réaliser des progrès véritables dans ce domaine particulier. On insiste sur la nécessité d'établir une liaison entre le gouvernement et le secteur privé.



LA SOCIALISATION, L'ENSEIGNEMENT ET LA FORMATION

Jane Gaskell
Université de la
Colombie-Britannique

Dans le domaine de la socialisation, le rôle du comportement des parents et l'importance de l'image reflétée par les media sont envisagés. On fait remarquer que l'influence des parents sur les enfants se restreint lorsque ces derniers sortent de leur foyer, qu'ils ne se soumettent pas passivement aux stéréotypes traditionnels, qu'ils se font leur propre idée du monde en tenant compte des différentes possibilités qui s'ouvrent à eux et des personnes qui les entourent. On aborde ensuite la question de la définition des images et des rôles positifs. Désirons-nous que les femmes soient représentées comme des hommes? Désirons-nous que les hommes soient représentés comme des femmes? Ou recherchons-nous plutôt une solution intermédiaire? Il est difficile de définir des stratégies pour cet aspect de la socialisation. Il semble que l'on doive s'attacher avant tout à suivre de près les media, en présentant des recommandations au CRTC, et à veiller à ce que les manuels et les enseignants de l'école primaire expriment des idées les moins sexistes possibles. On insiste également dans une certaine mesure sur les ateliers concernant les écoles secondaires et il est fortement reproché aux conseillers pédagogiques de ne pas donner aux étudiants une image exacte du monde du travail.

On déplore le fait que les jeunes filles suivent dès le secondaire des cours de secrétariat, qu'elles abandonnent très tôt les sciences et les maths et qu'elles ne s'intéressent pas à l'enseignement commercial. On estime qu'il serait bon d'introduire des cours d'études féminines à l'école secondaire, de rendre obligatoire les maths et les sciences et de supprimer certains cours de secrétariat à ce niveau. On admet toutefois que cela sera difficile car l'enseignement relève de l'autorité provinciale. C'est pourquoi on propose de mettre des ressources financières à la disposition des associations féminines afin qu'elles réunissent et préparent une documentation sur les carrières et qu'elles la distribuent dans les écoles. Cela pourrait donner lieu à une collaboration efficace avec les enseignants et les conseillers pédagogiques. On propose en outre de faire connaître les sujets de préoccupations évoqués au cours de la présente conférence aux ministres provinciaux de l'Éducation.

Dans les collèges communautaires et les universités, un nombre insuffisant de femmes sont inscrites dans les domaines techniques et industriels. Parmi les mesures proposées, on retrouve l'orientation, l'organisation de réunions d'information sur les secteurs dans lesquels il existe une pénurie de travailleurs, le financement des associations féminines afin qu'elles surveillent et provoquent le changement, en particulier au niveau des collèges communautaires, et la nécessité de demander aux entreprises qu'elles témoignent d'une volonté de recruter les femmes qui participent à ces programmes.

La formation et le perfectionnement professionnels sont considérés comme des éléments particulièrement importants, car nous en aurons besoin tout au long de notre vie adulte pour nous tenir à flot dans le monde d'aujourd'hui. Par ailleurs, à un moment où le recrutement est très faible, l'utilisation efficace des travailleurs en place exige qu'on leur offre une formation en cours d'emploi. Un grand nombre de grandes sociétés représentées disposent d'un vaste programme de cours de formation sur le tas et de cours donnés à l'extérieur, et elles rémunèrent leurs employés pour qu'ils y participent. On a fait maintes fois remarquer combien ces programmes sont onéreux et on propose que le gouvernement participe à ces frais.

Une partie des employeurs disent avoir du mal à convaincre les femmes de s'inscrire aux programmes de formation qu'ils organisent. Certaines entreprises semblent réussir à encourager les femmes au moyen de séances de sensibilisation professionnelle qui portent notamment sur la possibilité qu'ont les femmes de fixer leurs propres objectifs, de planifier leur carrière, d'envisager d'autres formes de travail, de s'organiser en tenant compte du temps passé à la maison et au travail, etc. Comme d'autres ateliers l'ont fait remarquer, les évaluations annuelles du travail sont considérées comme offrant la possibilité de fournir une orientation professionnelle.

On reconnaît que les femmes se heurtent à de nombreuses difficultés, que les employeurs devraient volontairement accroître leurs possibilités de participer aux programmes de formation au sujet desquels ils devraient faire plus de publicité. Les entreprises privées aimeraient recevoir une aide financière pour leurs programmes de formation professionnelle, ce qui les encouragerait à offrir plus de possibilités aux femmes. Bon nombre de femmes travaillent dans de petites entreprises qui ne disposent pas de programmes de formation en cours d'emploi. Les programmes de formation du gouvernement peuvent par conséquent être très importants.

Les programmes de la CCEI font à l'heure actuelle l'objet d'une révision dans le cadre d'une nouvelle loi sur la formation dont très peu de participants aux ateliers semblent bien connaître les dispositions. Les chiffres représentant la participation des femmes aux programmes de la CCEI sont restés faibles mais stables, depuis leur lancement en 1965 jusqu'à ces derniers temps où de nouvelles stratégies axées sur la sensibilisation des femmes ont été mises en place. Un certain nombre de places dans les programmes de formation concernant des domaines non traditionnels sont maintenant réservées aux femmes, une subvention salariale sélective est accordée aux employeurs engageant et formant des femmes dans des emplois non traditionnels et des objectifs sont fixés aux conseillers en ce qui concerne le nombre de femmes auxquelles ils recommandent de suivre une formation dans des domaines non traditionnels. Certains s'inquiètent de la façon dont ces objectifs sont utilisés et craignent qu'il soit recommandé à des femmes non qualifiées de suivre cette formation non traditionnelle dans le seul souci de les atteindre. Toutefois, les participants sont tout à fait en faveur

de l'idée d'encourager les conseillers à fournir aux femmes des renseignements réalistes en matière d'emploi et à les inciter à opter pour des professions non traditionnelles.

Discussion

Un grand nombre de participants à la conférence estiment qu'il est très important d'établir un ordre de priorité pour les problèmes évoqués dans les ateliers. Tout le monde est conscient de la difficulté que représente un tel exercice étant donné l'ampleur de chaque problème et leur très grande interdépendance. Cependant, bien qu'ils ne puissent être résolus séparément, les traiter en bloc exigerait d'importantes ressources.

Monica Boyd fait remarquer que le groupe cible du débat, c'est-à-dire les femmes, est extrêmement diversifié et se compose de plusieurs sous-groupes: les femmes célibataires, les femmes mariées, les travailleuses et les femmes ayant des enfants, etc. Elle estime qu'il est nécessaire de définir clairement les sous-groupes et de déterminer quels sont leurs besoins respectifs.

Le fait qu'un si grand nombre de femmes de la population active travaillent pendant les années d'éducation des enfants a conduit de nombreux participants à accorder la priorité aux services de garde des enfants. Ils reconnaissent qu'il existe une véritable pénurie dans ce domaine et que bon nombre des installations dont nous disposons à l'heure actuelle ont besoin d'être modernisées. Ils évoquent brièvement la question de savoir qui assumerait ces dépenses, mais ne parviennent pas à se mettre d'accord.

Judith Davidson-Palmer considère que le problème des soins à donner aux enfants n'est pas seulement une question féminine, mais avant tout une question sociale. Elle estime que les enfants ne devraient pas être considérés comme la responsabilité exclusive des travailleuses car ils représentent "le capital humain de l'avenir".

Tout en reconnaissant l'intérêt de ce point, un participant estime cependant qu'il ne constitue qu'un objectif secondaire. En effet, si l'on n'accorde pas un plus haut rang de priorité à l'évolution du système, à la déségrégation dans les professions et à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, l'amélioration des services de garde des enfants aura seulement pour effet de rendre les femmes libres d'entrer ou de rester dans des professions faiblement rémunérées.

Relançant le débat, Mme Ray rappelle aux participants que l'on entend souvent dire que l'égalité des sexes se réalisera avec l'évolution des comportements actuels, ce qui prendra plusieurs années. Elle demande s'il n'y aurait pas des mesures à prendre pendant la période de transition.

Judith Davidson-Palmer déclare que l'on s'est employé à modifier les comportements plutôt que les façons de penser et que c'est là l'une des raisons pour lesquelles, d'une part, on a envisagé d'imposer l'action positive par la loi et, d'autre part, certaines sociétés ont volontairement mis en oeuvre des programmes allant dans ce sens. À titre d'exemple, elle explique qu'une personne n'ayant jamais travaillé sous les ordres d'une femme sera plus encline à adopter une attitude négative qu'une personne ayant fait cette expérience. Au niveau des individus et des entreprises, des changements de comportement sont nécessaires, qui entraîneront également une évolution des conceptions.

Monica Boyd pense qu'il est nécessaire de modifier certaines manières d'agir actuelles qui ont engendré la ségrégation dans les professions et l'inégalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Elle insiste sur le fait que les conceptions ne sont pas les seuls facteurs et qu'il existe bon nombre de stratégies à utiliser dès maintenant pour obtenir des résultats immédiats. La formation en cours d'emploi et d'autres modes de formation orientés sur la demande de main-d'oeuvre en sont des exemples. Le placement des femmes dans des postes de direction, la restructuration des emplois et l'accroissement de la mobilité sont également considérés comme étant des moyens utiles à cet égard.

Jane Gaskell souligne l'importance des modèles que représentent les femmes qui réussissent dans leur carrière, non seulement pour les adolescents, mais également pour les autres femmes. Elle insiste également sur le fait que personne ne devrait se figer dans une situation donnée; l'aptitude des femmes à s'adapter à l'évolution, qu'elles travaillent ou restent à la maison, est également nécessaire.

Un participant pense que les syndicats sont dans une large mesure responsables de notre manière de concevoir les choses et que les dirigeants syndicaux doivent tout mettre en oeuvre pour s'acquitter de leurs fonctions de façon responsable. Toujours sur le sujet des syndicats, bon nombre de personnes estiment que les femmes devraient s'affilier à leurs syndicats et participer activement aux activités de ces derniers.

Ce point oriente la discussion sur les régimes d'ancienneté que l'on considère comme étant une très importante pierre d'achoppement pour l'action positive. Toutefois, certains représentants du secteur privé estiment que cela ne constitue pas vraiment un problème, principalement parce que s'il s'agit bien du régime actuellement en vigueur, il n'a rien d'absolu.

Mme Ray conclut la séance sur une note très optimiste et les participants reconnaissent à l'unanimité que nous devrions poursuivre nos efforts pour promouvoir l'égalité des sexes sur le lieu de travail.

UN TOUR D'HORIZON

ALLOCUTION DE LORNA MARSDEN
UNIVERSITÉ DE TORONTO

Il est tout à fait clair que nous faisons face à un tournant de notre développement et de notre croissance industrielle. On ne demande pas seulement aux industries et aux gouvernements de s'adapter à une nouvelle situation internationale dans le domaine du commerce et des finances, mais on demande à chaque employeur de s'adapter à un nouveau type de marché du travail dans la société et dans son propre établissement.

À une conférence organisée récemment par le Financial Post sur la haute technologie, l'un des conférenciers a proposé, pour exprimer comment la nouvelle technologie peut servir à maximiser les possibilités de l'industrie canadienne, le slogan "Pensée nationale, action locale". En ce qui concerne le marché du travail, c'est aussi une façon dont les gens qui veulent travailler et les employeurs qui ont besoin de leur travail peuvent envisager les années à venir.

Sur le marché du travail, où les employeurs prennent les travailleurs dont ils ont besoin et où la plupart d'entre nous vendons notre travail au Canada, on trouve un nouveau mélange de compétences, de travailleurs, de styles de vie au travail et de conditions de travail.

En ce qui concerne les sexes, nous savons que la situation est en train de changer depuis longtemps. Les femmes font partie de la population active dans une plus large proportion, surtout les femmes mariées et mères de jeunes enfants, et une plus faible proportion des hommes travaillent. Cela dit, nous devons considérer la répartition de la population active en fonction de l'établissement individuel dans le contexte d'un marché du travail local.

Depuis deux jours, nous avons considéré certaines des conséquences d'une pensée nationale jointe à une action locale. Si nous voulons moderniser la population active au Canada et si nous voulons maximiser les chances économiques des Canadiens en limitant au minimum les conflits sociaux et les conflits industriels, il faut s'attaquer aux questions que vous avez tous débattues au cours de cette conférence, et les résoudre. Chacun de vous a le pouvoir d'instaurer un changement positif quelconque de nature à contribuer à la solution de ces problèmes et, par conséquent, je crois, à faire progresser le pays. Qu'est-ce qui s'est fait pour amener cet état de choses et qu'est-ce qui se fait actuellement?

Je ne saurais résister à la tentation de donner mon avis sur la façon dont on pourrait s'y prendre. Dian Cohen a dit que si les femmes occupaient les mêmes places que les hommes dans la structure des occupations, leur taux de chômage doublerait; c'est là l'une des affirmations les plus intéressantes et les plus remarquables que j'aie entendues depuis longtemps. J'ai donc passé plusieurs heures à l'université

hier à chercher la source de cette affirmation et, ce faisant, j'ai lu une grande partie des prévisions et projections sur la population active que j'ai pu trouver de toutes provenances: les gouvernements provinciaux, le gouvernement fédéral, les entreprises privées, etc. Or, je n'y ai pas trouvé cette projection, j'en ai trouvé une selon laquelle les femmes auraient un taux de chômage négatif en 1985 en Ontario. Celle-ci est tout autant en dehors de la réalité aujourd'hui, je crois, mais l'hypothèse n'en était pas moins très claire.

Ensuite, comme je donne un cours sur la population active, j'ai demandé hier à mes étudiants ce qu'ils en pensaient. Or, mes étudiants, qui sont des gens très intelligents, ont signalé immédiatement le défaut des projections linéaires, et je suppose que celle-ci en est une. Si nous prenions une situation quelconque dans notre pays et en faisions la projection, de façon linéaire, nous obtiendrions des résultats extrêmement étranges dans nos prévisions sur la situation sociale. Comme l'a dit un étudiant, si les hommes avaient des enfants, ils auraient des fausses couches dans la même proportion que les femmes, par exemple. Mais, comme l'a dit un autre étudiant, à quoi bon les projections linéaires lorsque nous savons déjà tant de choses sur les probabilités de changement social et sur les réalités socio-économiques du changement dans les organismes, dans les familles, dans les entreprises et dans les institutions sociales et quand nous savons aussi tant de choses au sujet des négociations économiques et politiques du changement dans notre société. Je vous dis cela pour vous montrer à quel point nos étudiants sont éveillés et intelligents à l'Université de Toronto. Je vous les recommande comme employés. Mais cela décrit aussi très bien ce qui s'est passé à la séance des cadres ce matin. Nous avons considéré les probabilités et les réalités sociales. Les réalités des situations qu'occupent les participants à la séance.

La séance était fondée sur trois hypothèses que tout le monde a acceptées. Premièrement, nous avons compris et convenu qu'il y a un problème dans les domaines qui ont été circonscrits. Deuxièmement, que les employeurs, les syndicats et les gouvernements pourraient prendre des mesures qui changeraient la situation dans un avenir prévisible, et la plupart estiment qu'une action volontaire est préférable à l'intervention de l'État lorsqu'elle est efficace et possible, certains étant plus attachés que d'autres à cette idée. Nous avons aussi décidé que ce qui s'est dit ce matin ne serait attribué à personne en particulier et je vais m'en tenir à cette règle maintenant, comme tous ceux qui ont participé à la séance.

Qui était là? Eh bien, c'était un groupe exemplaire. Il y avait là un certain nombre d'employeurs, du secteur privé et du secteur public, et chacun a fait état des programmes de son établissement pour l'élimination de la discrimination et l'amélioration de la situation des femmes et des minorités. Ces programmes étaient très divers, mais il n'est personne qui n'ait eu quelque chose à exposer. Il y avait surtout des représentants de la grande entreprise, en fait il y avait exclusivement des représentants de grandes entreprises privées, du gouvernement fédéral et des gouvernements provinciaux, aucun représentant des

administrations municipales, et nous avons regretté l'absence de représentants des syndicats, particulièrement lorsque nous avons voulu traiter de l'ancienneté comme obstacle aux efforts accomplis pour éliminer la discrimination; nous aurions voulu que les syndicats soient là pour en parler, pour parler de cette question.

Je voudrais donc résumer brièvement certaines des choses qui se sont dites, sans ordre particulier, mais je crois et j'espère respecter l'esprit de ces discussions.

1) Il y avait une contradiction au centre des discussions concernant la nature et les buts de l'action positive. Certains estimaient que l'action positive menace la situation des employeurs du secteur privé. Mais d'autres croyaient que l'action positive imposée par la loi est le seul moyen de changer la situation. Ce qui est apparu clairement, et ce que je considère comme une contradiction, c'est qu'il y a toujours un aspect coercitif dans l'action positive. Si ce n'est pas au niveau du gouvernement, c'est au niveau des employeurs qui décident d'instaurer un programme quelconque pour changer la composition de la main-d'oeuvre ou, si ce programme est négocié dans une convention collective, le principe coercitif découle de cette dernière. Alors, le niveau d'action qui convient est négociable et discutable, mais ce n'est pas un niveau précis en particulier.

2) Un deuxième élément, qui est devenu apparent et qui a des conséquences plus définitives, c'est le besoin d'une analyse économique de la situation. On ne comprend pas bien les aspects économiques de ces changements, ils ne sont pas bien définis; la question de ce qui est rentable, de ce qu'est l'analyse de rentabilité, est une question qui ne saurait être éludée.

a) Le coût-bénéfice: beaucoup d'employeurs ont fait remarquer que l'aspect financier est la principale préoccupation des cadres, très judicieusement, et c'est une question qu'il faut développer et exploiter.

b) Le bien privé et le bien public: il est clair également qu'une discussion s'impose au sujet du bien privé et du bien public. Les investissements dans les garderies, par exemple, que ce soit au moyen des impôts ou de contributions directes des employeurs, publics et privés, constituent un sujet qui demande à être discuté, sur lequel on ne s'entend pas et que l'on n'a pas résolu. Ce problème appelle certainement la négociation et une analyse de ce qu'il signifie et de ce que cela coûte.

c) La formation sur la population active: ce qui est le plus important, peut-être, divers intérêts ont exprimé le besoin d'une information plus exacte sur la population active. Si l'on veut apporter un certain changement à la base, quelle est cette base? Comment savons-nous ce qu'elle est? Nous avons besoin de plus de détails, de chiffres plus précis pour

établir, comme le secteur privé, le secteur public ou n'importe quel employeur a besoin de l'établir, ce qu'est la base du changement. Je crois que presque tout le monde en a convenu.

3) L'action positive: il est intéressant de noter comment beaucoup d'employeurs ont décrit leurs propres programmes maison, disant: "Notre compagnie américaine obtient certains résultats d'après la législation en vigueur aux États-Unis, mais nous avons obtenu des résultats aussi bons ou même meilleurs grâce à notre programme volontaire, ici, au Canada. Le programme américain, donc, est une sorte d'étalon auquel les gens comparent leurs propres réalisations. Cela n'en fait pas nécessairement un étalon souhaitable, mais il semble bien, d'après des témoignages répétés, être largement employé; je ne sais pas ce que cela signifie, mais je crois que c'est un élément intéressant qui est ressorti au cours de la discussion.

4) Qui parle au nom des femmes? Manifestement, on n'a pas décidé qui parle au nom des femmes. Les femmes expriment des opinions diverses, Dieu merci, nous représentons toute la gamme du comportement humain, je suppose, et il n'est pas évident que quelqu'un en particulier prétende parler au nom des femmes, mais cela est tout aussi vrai pour les syndicats et les entreprises, comme nous l'avons vu au cours de cette conférence. Il y a une grande diversité d'opinions et cela nous a amenés à ce que je considère comme une suggestion très utile et très positive, l'idée de tenir une autre conférence, parrainée par les gens du secteur privé; cela montre bien qu'une tribune comme celle-ci, qui réunit diverses personnes qui sont toutes des acteurs du changement social à notre époque, est utile parce qu'elle fournit une base de négociations.

5) On a mis sur le tapis un certain nombre d'idées qui peuvent servir de points d'appui pour pousser notre action et les négociations.

a) Le recrutement des femmes: il y a d'abord la question du recrutement: comment les entreprises recrutent-elles leurs travailleurs, spécialement pour les emplois non traditionnels? La plupart des gens se plaignent du problème, qui se pose côté demande, de la pénurie de travailleurs spécialisés et particulièrement de femmes et de membres des minorités dans les emplois techniques, le génie et tous ces domaines où nous savons que la demande est très forte. Mais ça, c'est le programme de recrutement positif, qui consiste à aller au-devant des gens, à leur parler quand ils sont encore à l'école, à l'université, etc., à les choisir et à les perfectionner au sein de l'entreprise, et il y a le programme de recrutement passif qui consiste à dire: "Nous avons les emplois, venez à nous". Il est évident qu'il se déroule une activité très diversifiée dans ce domaine. La même chose est vraie au sujet du perfectionnement au sein de l'entreprise. Certains cherchent à reconnaître les grandes possibilités chez les membres des minorités, d'autres le font peut-être, nous n'avons pas entendu tous les détails, mais il s'agit du

perfectionnement des travailleurs au sein de l'entreprise en vue de promotions ou de changements. Il s'agit clairement d'une question sur laquelle il y a encore des choses à dire et à décider.

b) Les ressources humaines: il est vrai de dire aussi que tout le monde sans exception a des chiffres, que tout le monde fait de la planification en fonction de chiffres quelconques dans les entreprises, et il y a peut être plus en commun quant au genre de comptabilité des ressources humaines, passez-moi l'expression, dont se servent les entreprises. Il y a peut-être du bon là-dedans et il serait peut-être utile que les employeurs en discutent entre eux.

c) La réduction des frais de scolarité: divers autres programmes sont offerts, par exemple des programmes de réduction des frais de scolarité qui permettent aux employés de se recycler, de s'instruire, de revenir sur le marché du travail, vers de nouveaux emplois, des emplois différents, tant les hommes que les femmes, ce qui évite les questions de responsabilité et fait profiter un plus grand nombre de gens de tous les programmes de nature à normaliser la population active, comme quelqu'un l'a très bien dit.

d) Ces diplômées d'écoles secondaires: il est apparu clairement que les femmes diplômées d'écoles secondaires réagissent très peu quand on essaie de les persuader d'accepter des emplois spécialisés et techniques et beaucoup d'employeurs, dont certains sont ici aujourd'hui, ont essayé, ont fait des efforts, et la réaction n'a pas été très positive. Cela demande des explications et aussi du travail. Nous le savons, la question est de savoir ce que nous allons faire.

e) Les prévisions: on a un grand besoin de prévisions, de prévisions plus précises quant au genre de travailleurs dont on va avoir besoin et quant aux compétences, métiers, techniques de gestion, etc., durant le laps de temps nécessaire pour investir dans la formation. Il semble qu'on puisse faire ces prévisions avec une plus grande exactitude, et on en a certainement besoin.

Quant à l'autre côté de la question, nous avons entendu quelques interventions très utiles concernant ce qu'une entreprise ou un établissement peut faire pour régler les problèmes systématiques:

a) Les chefs de file: un employeur du secteur privé a dit que les entreprises devaient ouvrir la voie en faisant ce genre de changement:

i) La communication: les entreprises devraient annoncer leurs intentions, ce qu'elles sont prêtes à faire, comment elles sont prêtes à le faire. Elles devraient en informer publiquement les travailleurs, les autres entreprises, etc.,

ii) L'action: les entreprises devraient mettre au point des programmes pour résoudre ces questions dans leur propre établissement, prendre l'initiative. Voilà un très bref résumé de certaines questions très intéressantes et complexes qui ont été posées.

Il a aussi été question de la façon de parler à d'autres gens qui ont des intérêts différents. Quelqu'un a parlé de deux solitudes, d'un côté celle des auteurs de règlements et de l'autre celle des employeurs, mais je crois qu'après un certain échange de vues, les deux solitudes se sont rapprochées. Ce problème met évidemment en cause la question de savoir comment on définit un concept et comment on s'entend sur un concept, mais je ne saurais trop insister sur l'attitude très positive qui s'est dégagée de cette séance. Positive non seulement parce que des gens très gentils étaient réunis autour d'une table pour parler de ces problèmes, mais aussi parce que des attitudes positives se sont traduites par des initiatives qui ont déjà été prises au sein d'établissements des secteurs public et privé.

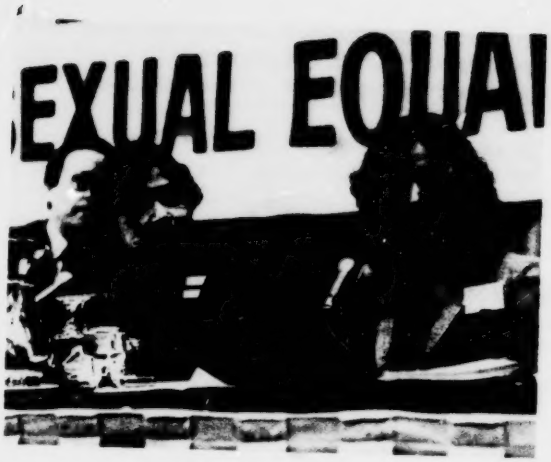
Le changement n'est pas seulement le fait des gens qui travaillent fort dans les organismes bénévoles, mais de ceux du secteur privé, bien entendu; il y a un tel changement d'attitude que je me demande si on s'est rendu compte à quel point les employeurs ont reconnu leur responsabilité sociale et les réalités sociales dans ce domaine. Ils ont vraiment rajusté leurs priorités de gestion. Vous vous en rendez probablement compte, mais je constate à cette conférence le changement qui s'est produit et les attitudes positives qui se manifestent à ce sujet ici, à propos du changement social. La lutte contre les cols gris, comme quelqu'un a surnommé les gestionnaires à l'ancienne mode, semble avoir fait son temps et ce sont les cadres intermédiaires qui décident à l'avance. Les cadres supérieurs ont manifesté des attitudes très positives autour de la table aujourd'hui, ce qui révèle un engagement que je trouve très positif.

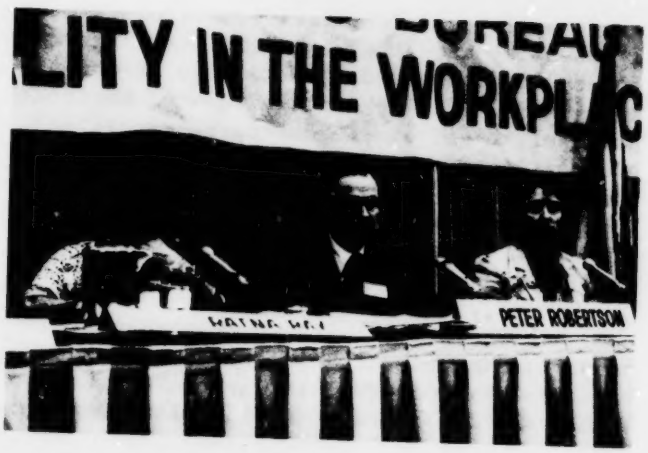
Tout en déplorant l'absence du CTC, tout en regrettant fortement que les syndicats ne soient pas davantage représentés, je voudrais rendre hommage à Madeleine Parent qui, oeuvrant non seulement dans le mouvement syndical, mais dans la société en général, a prêché si fort en faveur de l'éducation, et même les gens qui ne partagent pas ses objectifs fondamentaux ont été grandement édifiés par son oeuvre et je pense qu'il faudrait le reconnaître.

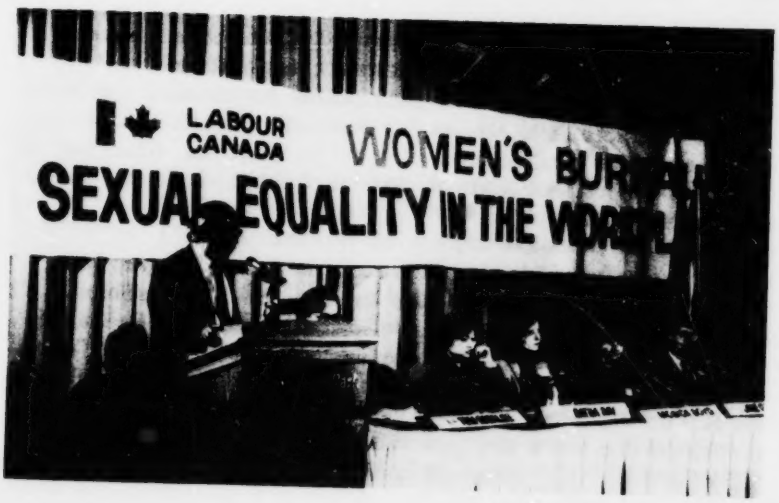
Enfin, je voudrais féliciter Travail Canada, et particulièrement le Bureau de la main-d'oeuvre féminine, d'avoir ouvert la voie et d'avoir persisté dans la préparation de cette discussion. Il y a une forte tradition en ce sens au Bureau de la main-d'oeuvre féminine et à Travail Canada et cette conférence représente un renforcement de cette tradition. Ceux d'entre vous qui étaient à la conférence organisée par Travail Canada sur la microtechnologie l'an dernier trouvent, j'en suis sûr, qu'il s'est produit un grand changement ces derniers jours, vers une action beaucoup plus positive de sensibilisation aux problèmes économiques du travail et de l'entreprise. Cela montre comment les

mesures qui seront prises par Travail Canada, quelles qu'elles soient, refléteront une sensibilité face aux questions et aux préoccupations qui sont abordées à une conférence comme celle-ci.

Je suis donc extrêmement optimiste en partant d'ici cet après-midi. La solution n'est pas pour demain, mais il y aura peut-être une solution pour nos filles et nos fils et la solution sera celle qui à mon avis est la meilleure, le changement social négocié; comme Monica l'a dit l'autre jour, un changement social non violent. Je félicite donc Mme Ray, M. Eberlee, et tous les participants, et j'ai hâte de voir les résultats concrets de nos travaux de ces derniers jours.


EXUAL EQUAI


LITY IN THE WORKPL
PETER ROBERTSON


LABOUR
CANADA
WOMEN'S
SEXUAL EQUALITY IN THE

L'ÉGALITÉ ET LA RÉMUNÉRATION: L'INFÉRIORITÉ DU STATUT ÉCONOMIQUE DE LA FEMME AU SEIN DE LA MAIN-D'OEUVRE

Lindsay Niemann

INTRODUCTION

Depuis que nous avons commencé à rassembler des données statistiques fiables, celles-ci ont démontré, qu'en moyenne, la rémunération des femmes était seulement égale aux deux tiers de celle des hommes. En réalité, il ressort des chiffres globaux établissant une comparaison entre les revenus des hommes et des femmes qu'au cours des 20 dernières années, la situation a très peu évolué au Canada.

Pendant cette période, la plupart des gouvernements canadiens ont adopté des lois relatives à l'égalité de rémunération. Dans l'ensemble, ces lois sont destinées à garantir que les femmes et les hommes accomplissant le même type de travail seront rémunérés au même taux. Si une telle législation n'a pas réussi à réduire l'écart salarial, c'est simplement parce que la majeure partie des femmes n'accomplissent pas le même type de travail que la majeure partie des hommes. Ainsi, le phénomène de la ségrégation professionnelle, qui fera l'objet d'un examen séparé au cours de cette conférence, constitue également un facteur déterminant dans l'existence de différences entre les gains des hommes et des femmes.

Le présent exposé ayant avant tout pour objet d'étudier le rapport existant entre la rémunération et l'égalité, il sera axé sur la principale mesure traitant de ces deux aspects, c'est-à-dire celle fondée sur le principe de "l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale" soit, en d'autres termes, la notion "de valeur égale" ou de "valeur comparable". L'application de ce principe permettant d'établir des comparaisons entre des emplois différents et, partant, entre les diverses catégories d'emplois occupés de façon prédominante par l'un des deux sexes, on a pensé qu'elle devrait engendrer une amélioration spectaculaire de la situation salariale des femmes au sein de la main-d'oeuvre. La comparaison entre des emplois différents exige la mise en oeuvre de systèmes d'évaluation objectifs dont la fonction de détermination de l'égalité de valeur est un élément capital de la lutte contre la discrimination salariale.

Le présent document examine la question de l'équité de la rémunération essentiellement sous l'angle des droits de la personne. Il insiste, conformément aux exigences du droit fédéral, sur la nécessité d'accorder (sur le lieu de travail) un traitement égal à tous les Canadiens, indépendamment de leur sexe. Les hommes et les femmes jouissent du même droit au travail et du même droit à bénéficier d'un traitement non discriminatoire lorsqu'ils sont au travail. En conséquence, chaque fois qu'il peut être prouvé qu'une femme accomplit un travail de valeur égale à celui d'un homme, celle-ci doit être rémunérée au même taux que son collègue masculin. Les employeurs relevant de la juridiction

fédérale qui ne se conforment pas à ce principe, se livrent à une pratique discriminatoire qui tombe sous le coup de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Le présent exposé se divise en deux parties principales. La première fournit un certain nombre de données indiquant l'importance de l'écart entre les gains, décrit certains aspects de la théorie de la disparité des salaires et, en conclusion, analyse les répercussions de la discrimination salariale sur la société. La seconde est axée sur le rôle de l'évaluation des emplois dans la mise en oeuvre de programmes relatifs à l'égalité de valeur et présente l'expérience de la Commission canadienne des droits de la personne en la matière.

GAGNER MOINS: L'ÉCART SALARIAL ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Tout le monde admet, qu'au Canada, les femmes gagnent moins que les hommes, et les statistiques de la main-d'oeuvre, chiffrant cet écart, ne sont pas véritablement mises en doute. Toutefois, les causes de cette injustice font indéniablement l'objet d'un certain désaccord qui devient plus sérieux au sujet de la façon dont les gains pourraient être égalisés et se fait encore plus sentir lorsqu'il s'agit de décider si les femmes doivent vraiment recevoir une rémunération égale à celle des hommes, la question de savoir qui doit supporter le coût de l'égalité étant sans doute la plus litigieuse de toutes.

Les années 1970 ont été le témoin d'une évolution constante de la mise en oeuvre de politiques et de programmes destinés à promouvoir l'égalité en faveur des femmes qui travaillent à l'extérieur de la maison, et l'on peut s'attendre à ce que les années 1980 voient s'intensifier les efforts consentis par les gouvernements en vue de surmonter les obstacles qui maintiennent le revenu de ces dernières à un niveau inférieur. Récemment, le Canada s'est montré plus soucieux de prendre des engagements sur le plan international; il a, par exemple,

- ratifié la Convention n° 100 de l'Organisation internationale du travail concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale;

- participé à la conférence sur l'emploi des femmes, organisée à Paris les 16 et 17 avril 1980 par les instances supérieures de l'Organisation de coopération et de développement économiques;

- ratifié, le 10 décembre 1981, la convention des Nations Unies pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

À l'échelle fédérale, une nouvelle loi a été adoptée (la Loi canadienne sur les droits de la personne), certains textes législatifs ont été modifiés (notamment les Lois sur l'assurance-chômage et l'emploi dans la fonction publique), et un ministre responsable de la condition féminine a été nommé.

Dans les administrations provinciales et fédérale, la progression a été tout aussi importante:

- des conseils consultatifs sur la condition féminine ont été chargés de conseiller les gouvernements sur une base indépendante;

- des services responsables de coordonner, au sein des gouvernements, l'élaboration de politiques et l'organisation d'activités concernant les femmes ont été créés;

- des bureaux de la main-d'oeuvre féminine ayant pour mandat de protéger et de faire progresser les droits des femmes sur le lieu de travail ont été institués;

- les commissions des droits de la personne ont offert en leur sein des possibilités de recours aux victimes de la discrimination sur le lieu de travail.

À l'extérieur du secteur public, plusieurs groupes ont également commencé à promouvoir l'égalité des possibilités d'emploi des femmes et à lutter contre la discrimination dont elles sont l'objet. Il est difficile d'imaginer que des événements comparables à la prise de position des syndicats à l'égard du congé de maternité dans certaines négociations collectives récentes, l'influence des groupes de pression féminins sur la charte constitutionnelle des droits et des libertés ou même la mise en oeuvre volontaire de programmes d'action positive par certaines entreprises privées, auraient pu se produire il y a 10, voire cinq ans.

Toutefois, pour en revenir à l'égalité de valeur, le seul grand front sur lequel très peu de progrès semblent avoir été réalisés dans la lutte contre la discrimination, nous démontrerons qu'en réalité, ce type de discrimination indirecte trouve son origine en dehors des paramètres de la main-d'oeuvre tout en se perpétuant au sein même de cette dernière.

> "Ni les facteurs de l'offre tels que le manque relatif d'expérience et de formation, ni les facteurs de la demande tels que la segmentation des marchés du travail et la discrimination directe à l'encontre des femmes, suffisent à expliquer la persistance dans le temps de l'infériorité de la situation économique des femmes alors même que leur présence sur le marché du travail s'accroît de façon spectaculaire et continue."

> "Chaque élément isolé fait partie intégrante du même problème et possède une origine commune enfermant les femmes dans un cercle vicieux en ce qui concerne l'expérience professionnelle, l'accumulation des ressources humaines, les gains et le chômage. Les idées basées sur une perception surannée de la réalité prévalent encore et, qui plus est, imprègnent nos lois et nos institutions. Ainsi, le rôle "normal" de la femme est toujours considéré comme étant

celui d'une épouse, dans certains cas complètement coupée de la main-d'oeuvre, mais depuis quelques années, travailleur de seconde zone assumant des responsabilités essentiellement non marchandes. On apprend encore aux femmes qu'elles doivent s'attendre à passer au moins une partie de leur vie active à l'extérieur de la main-d'oeuvre et on les décourage à la fois implicitement et explicitement de se consacrer à l'acquisition de qualifications négociables sur le marché et à la préparation d'une carrière. La discrimination directe qui s'exerce à l'égard des femmes sur le marché du travail ainsi que le dispositif institutionnel qui traite différemment les hommes et les femmes renforcent ces faits et contribuent à faire du statut économique inférieur, engendré par la société, une prophétie qui se réalise d'elle-même." (Voir Lloyd et Niemi, 1979: pp. 12 et 312).

La disparité salariale

Les chiffres qui suivent sont empruntés à la publication annuelle du Bureau de la main-d'oeuvre féminine, intitulée Les femmes dans la population active, et à des études de Statistique Canada. En raison des contraintes qui accompagnent l'utilisation de tableaux existants, il n'est pas toujours possible d'établir une comparaison directe entre les années auxquelles correspondent les données; toutefois, on pourra saisir l'essentiel de la démonstration.

L'un des tableaux les plus intéressants est celui qui fait apparaître les différences entre les gains des hommes et des femmes employés pendant une année entière (à plein temps et à temps partiel) en dollars réels et constants.

Tableau 1

Les gains moyens des travailleurs justifiant d'une année complète de travail, en dollars réels et constants de 1971 à 1979*

Année	Gains moyens ($ réels)			Gains moyens ($ constants) 1971			Salaire des femmes par rapport à celui des hommes, en pourcentage
	Hommes	Femmes	Écart	Hommes	Femmes	Écart	
1971	8 646	4 785	3 861	8 646	4 785	3 861	55,3
1972	9 455	5 166	4 289	9 022	4 929	4 093	54,6
1973	10 223	5 705	4 518	9 071	5 062	4 009	55,8
1974	11 683	6 537	5 146	9 346	5 230	4 117	55,9
1975	13 472	7 564	5 908	9 727	5 461	4 266	56,1
1976	15 394	8 447	6 947	10 338	5 673	4 666	54,9
1977	15 818	9 143	6 675	9 837	5 686	4 151	57,8
1978	17 404	10 098	7 306	9 934	5 764	4 170	58,0
1979	18 468	10 609	7 859	9 659	5 591	4 068	57,9

*Source: Le Bureau de la main-d'oeuvre féminine, Travail Canada.

Au cours de cette période de neuf ans, les femmes ont réduit l'écart d'exactement 2,6 p. 100 malgré l'existence des lois sur l'égalité de rémunération.

Le taux de participation

En ce qui concerne le taux de participation des femmes à la main-d'oeuvre, le fait le plus frappant est la rapidité de son accroissement. Le tableau 2 illustre ce point dans le temps.

Tableau 2

Le taux d'activité des hommes et des femmes, Canada 1901-1976*

	1901	1911	1921	1931	1941	1951	1961	1971	1976
Femmes	16,1	18,6	19,9	21,8	22,9	24,1	29,7	39,9	44,8
Hommes	87,8	90,6	89,8	87,2	85,6	84,0	78,1	76,4	75,6

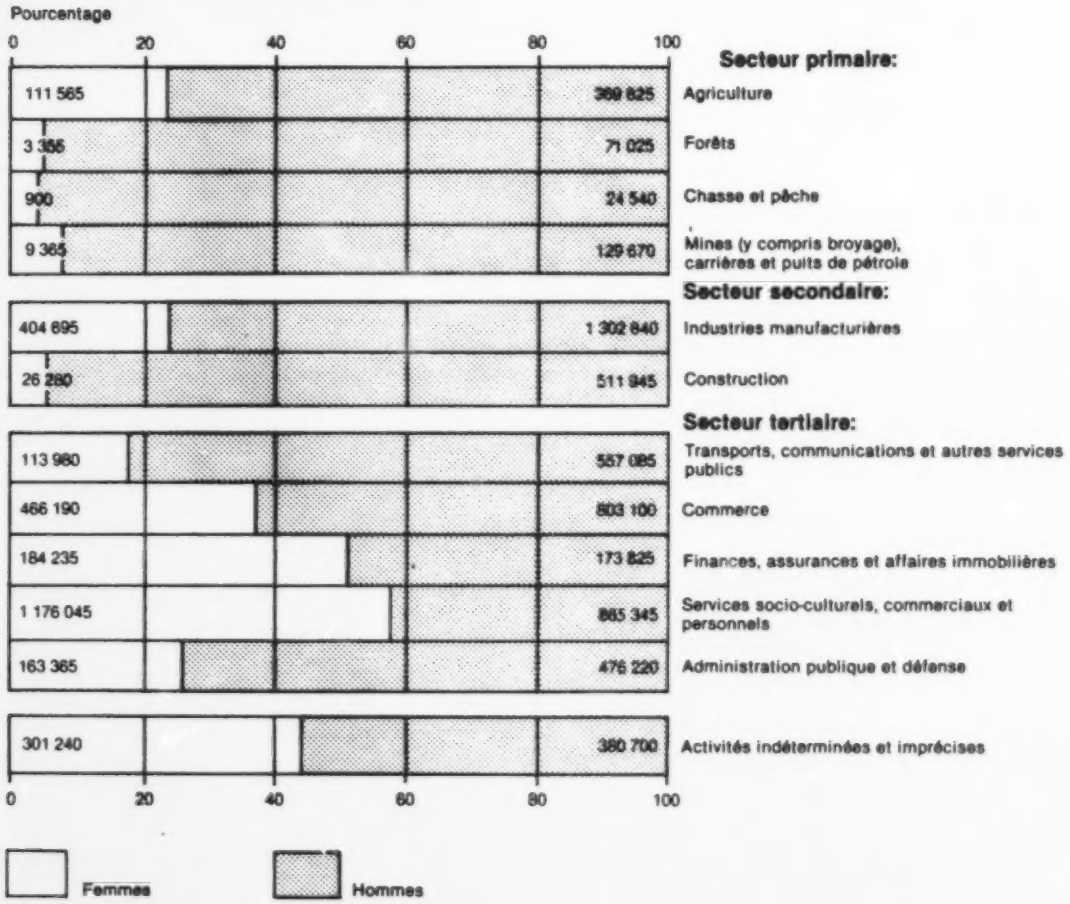
*Source: La population active féminine du Canada, Statistique Canada, Catalogue 98-804F, tableau 1.

La répartition professionnelle

Bien que les femmes aient réussi à renforcer leur présence sur le marché du travail, le seul fait qu'elles travaillent ne revêt pas en soi une importance primordiale. En effet, il importe beaucoup plus de voir quel type d'emploi elles occupent. Or, il ressort du graphique suivant qu'elles sont enfermées dans un étroit éventail de secteurs d'activité au sein desquels elles sont confinées dans une gamme limitée de professions.

Graphique 1

La répartition en chiffres et en pourcentages de la population active féminine et masculine de 15 ans et plus selon le secteur ou la division d'activités économiques, Canada, 1971



*Source: La population active féminine du Canada, Statistique Canada, Catalogue 98-804F, graphique 9.

Bien qu'il s'agisse là d'un exemple quelque peu grossier du phénomène de ségrégation dans les professions mentionné auparavant, il donne une idée de l'étendue du problème.

Les écarts salariaux et la théorie économique

Bien que de nombreuses théories tentent d'expliquer les raisons pour lesquelles les femmes gagnent moins que les hommes, elles se regroupent pour l'essentiel en deux catégories. La première se fonde sur l'hypothèse que l'écart est dû à la différence de capital humain accumulé par chacun des groupes. La seconde les attribue à l'existence d'une discrimination dans l'une ou l'autre phase du phénomène de l'emploi. Les variables intervenant dans les deux cas sont liées entre elles d'une façon extrêmement complexe. Ainsi, Gail Cook fait remarquer que "la disparité des revenus des hommes et des femmes pourrait provenir de différences inhérentes à la productivité du marché du travail ou de la discrimination qui se traduit par la variation systématique des salaires en fonction du sexe plutôt qu'en fonction de la contribution à la production économique. Les facteurs productivité et discrimination sont étroitement liés puisque les différences de productivité constatées résultent probablement en partie d'une discrimination passée ou d'une préparation psychologique ayant précédé l'entrée sur le marché du travail". (Voir Cook, 1976: p. 119).

La théorie du capital humain

Selon les économistes qui ont élaboré la théorie du capital humain, la productivité (et par conséquent les taux de rémunération) des femmes et des hommes diffère parce que les uns et les autres apportent des qualifications différentes sur le marché du travail. Les femmes sont supposées posséder un degré d'instruction inférieur au moment de leur entrée dans la main-d'oeuvre et ne pas investir dans la formation en cours d'emploi en raison de leur attachement sporadique à la main-d'oeuvre. Étant donné que cette thèse s'attache essentiellement aux attributs du travailleur (l'âge, l'instruction, l'expérience, etc.), elle est souvent qualifiée de théorie du facteur offre.

La théorie de la discrimination

Les théories économiques qui voient, dans l'existence de la discrimination, un facteur déterminant des écarts salariaux ont commencé à apparaître à la fin des années 1950 dans le cadre d'études sur le lien existant entre la discrimination raciale et le faible niveau des salaires des Noirs aux États-Unis. Du point de vue des droits de la personne, l'aspect le plus intéressant de cette théorie réside dans le fait qu'elle ne remet pas en cause l'existence de la discrimination. Elle se contente de déterminer quelle part de l'écart salarial est due à la discrimination et quelle part peut être attribuée à d'autres facteurs.

En réalité, les deux théories se fondent sur la discrimination à l'égard des femmes. La seule différence est que les partisans de la théorie du capital humain attribuent la cause de la discrimination aux

modèles de socialisation des femmes alors que, selon les partisans de la théorie de la discrimination, ce sont les structures salariales elles-mêmes qui sont discriminatoires.

La vérification de la théorie de la discrimination

Jusqu'à présent, la vérification de la théorie de la discrimination s'est faite de façon indirecte en ce sens que la part de l'écart salarial restant inexpliquée, après qu'il a été tenu compte de tous les autres facteurs, est systématiquement attribuée à la discrimination; d'où la question de la discrimination résiduelle. Étant donné les différences existant entre les législations des deux pays, ce facteur a revêtu une plus grande importance aux États-Unis qu'au Canada.

Il est improbable que la variation des revenus reflète en soi des différences dans les aptitudes des femmes et des hommes à travailler. Les résultats des recherches sur la théorie de la discrimination n'ont réussi ni à expliquer de façon satisfaisante l'origine et la persistance des écarts salariaux ni à quantifier avec précision le facteur discrimination.

En outre, la réunion des données utilisées dans ces études tend en elle-même à intensifier la discrimination à l'égard de l'individu en perpétuant le mythe de la travailleuse moyenne.

En effet, "il est toujours possible de considérer que chaque femme prise séparément fait l'objet d'une discrimination en ce sens qu'elle est jugée et rémunérée en fonction de moyennes de groupe qui sous-estiment sa productivité individuelle réelle". (Voir Lloyd et Niemi, 1979: p. 200).

Il est fort possible que les problèmes proviennent moins des techniques utilisées dans la recherche sur l'écart salarial que de la qualité des données auxquelles ces techniques sont appliquées. Au cours de ces dernières années, on s'est de plus en plus orienté vers des études de "décomposition" qui s'efforcent de ventiler les chiffres globaux afin de les répartir entre des catégories de données mieux adaptées. Certains spécialistes préconisent l'utilisation de micro-études, c'est-à-dire d'analyses des caractéristiques de petites populations de travailleurs d'un seul établissement, qu'ils considèrent comme étant la méthode la plus précise permettant de dégager les renseignements concernant la discrimination.

De toute façon, la nature des données qui ont été rassemblées à ce jour et le mode de regroupement des statistiques les rendent pratiquement inutilisables pour étudier les écarts salariaux. Lors d'une

réunion tenue en 1974 à Genève dans le cadre de l'OIT, les experts de l'égalité de rémunération ont, au sujet des données statistiques et de l'écart salarial, fait remarquer ce qui suit:

> "Des statistiques permettant de mesurer l'évolution des niveaux et la composition des gains féminins, les différences de salaire entre les hommes et les femmes pour un "travail de valeur égale" et les progrès dans l'application du principe de l'égalité de rémunération devraient être établies. À cet effet, les gouvernements devraient mener, selon des méthodes statistiques appropriées, des enquêtes nationales périodiques sur la structure des salaires comportant une ventilation en variables telles que le sexe, les niveaux de qualification, l'âge, l'ancienneté, la branche d'activité, la taille de l'entreprise". (ILO, 1974: p. 110).

Un aperçu général: la cause et les effets

Depuis que les femmes sont entrées sur le marché du travail, elles se sont trouvées confinées dans des professions peu prestigieuses qui sont le fidèle reflet de leurs fonctions dans le mariage et au foyer. Les régimes de rémunération fondés sur la situation actuelle du marché du travail traduisent à la fois la discrimination passée et présente.

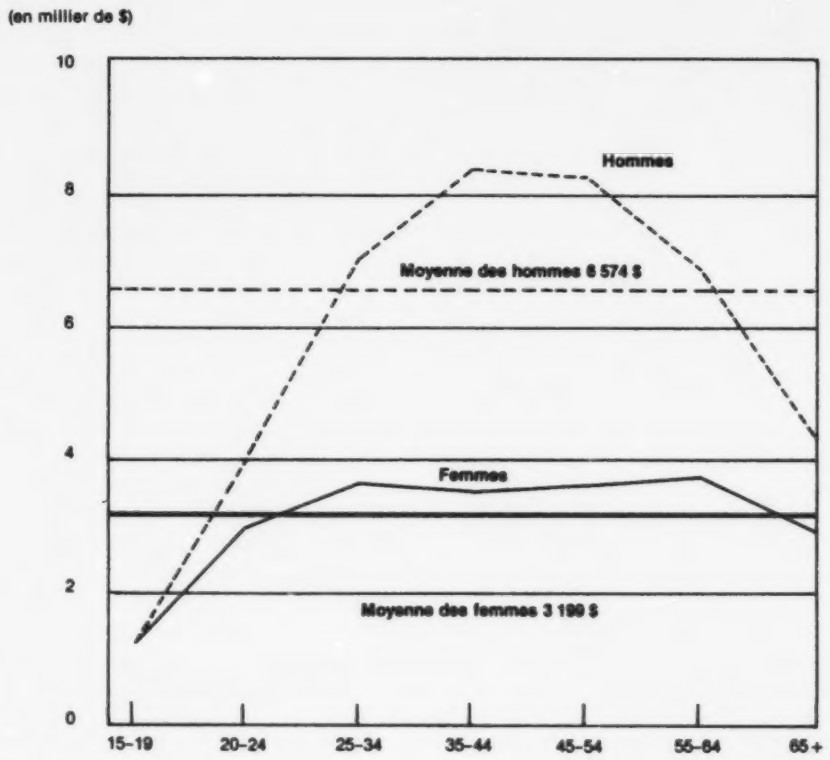
> "La méthode de détermination des traitements en fonction des catégories professionnelles constitue le plus sûr moyen d'aboutir à une partialité fondée sur le sexe. Il est évident que le marché est partial à l'égard des femmes; par conséquent, s'en servir de base pour justifier de rémunérer, par exemple, les employés de bureau à un taux inférieur à celui du personnel de l'entretien équivaut à perpétuer la discrimination.
>
> "Dans la mesure où une telle partialité règne sur le marché, et aussi longtemps qu'elle ne sera pas corrigée, un grand nombre de femmes contribueront sans le vouloir au maintien du niveau élevé des traitements qui caractérise les emplois occupés de façon prédominante par des hommes." (Voir Industrial Relations Counsellors Inc., 1978: pp. 91 et 112).

La cause de la discrimination fondée sur le sexe présente sur le marché du travail réside dans le rôle attribué aux femmes par la société longtemps avant que le travail rémunéré devienne une constante de la vie quotidienne. De toute évidence, le processus de socialisation est différent selon que la fonction principale des individus est de conserver la race par la reproduction ou de participer à la vie active d'une société occidentale.

Au sein de la main-d'oeuvre, les femmes sont pénalisées parce que le capital humain qu'elles représentent est considéré comme étant inférieur à celui de leurs homologues masculins. Ce capital est particulièrement faible en ce qui concerne la continuité de la participation des femmes à la main-d'oeuvre, facteur qui influe en permanence sur leurs chances d'obtenir une formation en cours d'emploi ou de s'élever dans la hiérarchie en assumant progressivement un plus grand nombre de responsabilités. Le graphique reproduit ci-dessous illustre l'ampleur de ce problème.

Graphique 2

Le revenu de l'emploi moyen des femmes et des hommes ayant travaillé en 1970 selon le groupe d'âge, Canada, 1970



*Source: La population active féminine du Canada, Statistique Canada, catalogue 98-804F, graphique 12.

La courbe représentative du revenu des femmes est moins accentuée que celle des hommes, indiquant que celles-ci commencent à perdre leurs chances d'égalité avec les hommes au début des années pendant lesquelles elles sont en âge d'avoir des enfants, qu'elles atteignent le maximum de leur capacité de gain entre 25 et 34 ans (10 ans avant les hommes) et que pour les 30 années suivantes, soit de 35 ans à la fin de leur vie active, elles travaillent pour une rémunération de moitié inférieure à celle des hommes.

Les répercussions de ce bas niveau de rémunération sont consternantes tant pour les personnes concernées que pour la société dont elles font partie.

- 40 p. 100 des 4 613 000 femmes participent à la main-d'oeuvre rémunérée parce qu'elles doivent subvenir à leurs propres besoins.

- 25 p. 100 travaillent parce que le revenu de leur conjoint est inférieur à la moyenne nationale, soit 15 500 dollars.

- 8,5 p. 100 des familles canadiennes ont à leur tête des femmes seules.

Le graphique et ces quelques données font bien ressortir l'ampleur des répercussions des écarts salariaux fondés sur le sexe. Qu'elles travaillent à l'extérieur ou qu'elles restent à la maison pour assumer une fonction propre à elles seules, c'est-à-dire accroître le capital humain de la nation, les femmes sont victimes de la discrimination. Elles sont doublement pénalisées à cet égard parce qu'elles sont perdantes tant en vertu des théories économiques invoquant le facteur discrimination qu'en vertu de celles invoquant le facteur capital humain. En dernière analyse, ce sont les femmes et elles seules qui supportent le coût du rôle qui leur est attribué par la société tout entière.

Dans ces conditions, les véritables questions sont les suivantes: le coût de la perpétuation de la population ne devrait-il pas être partagé équitablement entre les hommes et les femmes? Du point de vue social, est-il juste, et du point de vue moral, souhaitable, de pénaliser si durement les femmes pour faire bénéficier la société de la seule contribution que les hommes ne peuvent lui apporter?

COMBLER L'ÉCART: L'ÉVOLUTION VERS UNE LÉGISLATION SUR L'ÉGALITÉ DE VALEUR AU CANADA

Quels sont les effets pour le Canada du passage de la lutte contre la discrimination directe au moyen de lois sur l'égalité de rémunération, à la lutte contre la discrimination indirecte ou systématique au moyen de dispositions relatives à l'égalité de valeur? Si nous revenons quelque peu en arrière, nous nous souvenons que la première loi canadienne relative à l'égalité de rémunération a été adoptée en Ontario

en 1951, suivant de très près la convention de l'OIT. Vers le milieu des années 1960, il était devenu illégal pour toute juridiction canadienne de rémunérer différemment (c'est-à-dire à un taux inférieur) les femmes des hommes pour un travail de valeur égale, ou pour un travail identique ou similaire. Une période de 15 à 30 ans d'application de la loi préconisant l'égalité de rémunération a eu très peu d'effet sur l'écart séparant les salaires des hommes et des femmes.

En 1972, le Canada ratifiait officiellement la Convention 100. Cet événement annonçait un changement d'attitude du gouvernement fédéral qui allait désormais invoquer le respect des droits de la personne dans sa lutte contre la discrimination à l'égard des travailleuses. Cette attitude s'est par la suite trouvée renforcée par la prise de conscience à laquelle a donné lieu, en 1975, l'année internationale de la femme. C'est également au cours de cette année que le Québec a introduit sa première disposition relative à l'égalité de valeur dans sa charte des droits de la personne. Un an plus tard, la Loi canadienne sur les droits de la personne comportant une clause sur l'égalité de valeur (article 11) venait s'ajouter à la législation provinciale.

Quelle a été la portée de cette nouvelle attitude? Tout d'abord, l'élargissement des concepts inhérents à la législation sur les droits de la personne incite l'opinion publique à envisager l'idée de l'égalité des droits au sein de la société en général et sur le lieu de travail en particulier, sans se borner à la notion plus étroite d'égalité de rémunération. De toute évidence, le champ d'application de la législation sur les droits de la personne est plus vaste que celui des dispositions relatives à l'égalité de rémunération. Elle laisse entrevoir la nécessité de l'action positive en vue d'atteindre l'égalité et souvent, les sommes qu'ils doivent dépenser pour régler les plaintes déposées en matière de discrimination aident les employeurs à comprendre que respecter la loi constitue pour eux une meilleure affaire.

Du point de vue de la rémunération, l'importance accordée à l'égalité dans le cadre des droits de la personne implique qu'il est non seulement injuste mais également immoral de continuer à rémunérer les femmes à un taux inférieur à celui des hommes pour un travail dont il a été prouvé qu'il était de valeur égale. Cela implique également que si tous les citoyens ont des droits, l'ensemble de la société est, elle, responsable de leur garantir l'égalité des chances qui leur permettra d'exercer pleinement ces droits.

Prouver l'égalité de valeur: le rôle des systèmes d'évaluation des emplois

On a fait remarquer que la législation sur l'égale valeur s'apparentait très étroitement à la législation sur l'égalité de rémunération.

> "Il conviendrait de noter qu'une grande partie des difficultés ayant trait à la réglementation, au coût, à l'ingérence dans la négociation collective sont également présentes en ce qui concerne l'application de l'actuelle législation sur l'égalité de rémunération. Ainsi, le passage à une législation invoquant l'égalité de valeur représente dans une certaine mesure une question de degré, une évolution à venir dont il est difficile de prédire l'effet global. Il semble que les facteurs essentiels de réussite résident dans la mise en oeuvre de vastes systèmes d'évaluation des emplois, de directives efficaces régissant une évaluation dépourvue de sexisme et d'une bonne méthode de contrôle des systèmes d'analyse et d'évaluation des emplois." (Voir l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière, 1977: p. 32).

La controverse soulevée par l'application du principe de l'égale valeur est principalement axée sur la question de savoir s'il est possible de mesurer la valeur et le cas échéant si une telle évaluation peut être objective. Il est à cet égard intéressant de noter que la Convention 100 de l'OIT stipulait d'une part que "des mesures seront prises pour encourager l'évaluation objective des emplois sur la base des travaux qu'ils comportent", et d'autre part que "les méthodes à suivre par cette évaluation pourraient faire l'objet de décisions, soit de la part des autorités compétentes en ce qui concerne la fixation de taux de rémunération, soit, si les taux de rémunération sont fixés en vertu des conventions collectives, de la part des parties à ces conventions". Ainsi, à la conférence de l'OIT qui a approuvé cette convention, les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs présents à Genève, il y a 30 ans, étaient d'avis qu'il était possible de mesurer la valeur des emplois et que pour ce faire, il convenait de procéder à une évaluation objective des tâches à accomplir dans le cadre de ces emplois.

Aujourd'hui, l'évaluation des emplois semble être une branche d'activité en expansion des services de conseils en gestion d'entreprise. Il ne fait aucun doute que l'intérêt du Canada pour le principe de l'égalité de valeur et des États-Unis pour celui de la valeur comparable a, dans ce domaine, servi de stimulus. Toutefois, à une époque où il est nécessaire de produire plus avec des ressources amoindries, c'est sans doute la compréhension du fait qu'une évaluation bien menée de la composante travail pouvait engendrer un accroissement de la productivité, qui a joué un rôle prédominant.

L'évaluation des emplois: de quoi s'agit-il?

La plupart des observateurs s'entendent pour dire que l'objet de l'évaluation des emplois est d'établir une classification objective des emplois en fonction de leur valeur respective. Bien que dans le détail, la conception et la mise en oeuvre puissent être différentes, l'ensemble des systèmes d'évaluation des emplois se fondent sur une même logique et sur l'utilisation de méthodes communes.

"Tous les emplois existant dans une unité donnée font l'objet d'une description qui est ensuite analysée ou évaluée en fonction d'un ou de plusieurs "facteurs compensatoires" (éléments définis comme constituant une base légitime pour les taux différentiels de rémunération); les cotes sont ensuite additionnées de façon à produire un chiffre total, parfois appelé chiffre représentatif de la valeur de l'emploi; puis ce chiffre est utilisé, quelquefois seul et quelquefois conjointement avec d'autres données, afin de classer les emplois dans les catégories de rémunération." (Voir Treiman et Hartmann, 1981: p. 71).

L'évaluation des emplois ne peut pas établir une norme commune permettant d'évaluer l'ensemble des emplois existant sur le marché du travail et ce ne devrait d'ailleurs pas être son rôle. En effet, les sociétés occidentales industrielles et leurs marchés du travail varient de façon considérable. Un certain degré de subjectivité intervient inévitablement quant à la valeur relative et il est tout aussi inévitable qu'il varie d'un endroit à l'autre. La seule exigence de la législation sur les droits de la personne est que les variations provenant de cette part de subjectivité ne soient pas fondées sur les particularités individuelles (le sexe, la race, la religion, etc.) de certaines personnes ou de certains groupes de travailleurs.

Les problèmes et les préoccupations

Il ne s'agit pas de prétendre qu'il n'existe aucun obstacle à l'application du principe de l'égale valeur. Le document publié en 1976 par le ministère du Travail de l'Ontario faisait état des points suivants:

- l'accroissement de l'ingérence gouvernementale sur le marché du travail,
- le caractère limité des techniques d'évaluation des emplois,
- l'accroissement des coûts supportés par l'employeur dans le cadre de la mise en oeuvre, et par le gouvernement pour garantir l'exécution,
- l'ingérence dans la négociation collective,
- la perturbation dans la répartition de la main-d'oeuvre entre les secteurs d'activités, les employeurs et les régions.

Au cours des cinq années qui ont suivi, certains de ces obstacles ont été surmontés, sinon des solutions partielles ont été mises au point. En ce qui concerne la législation fédérale, l'expérience a démontré qu'au stade où nous en sommes, ni la réglementation gouvernementale ni les coûts ne sont excessifs. Les systèmes d'évaluation des emplois s'améliorent de façon considérable en grande partie grâce aux efforts du secteur privé. Par ailleurs, si l'ingérence dans la

négociation collective signifie qu'il est maintenant possible de supprimer les clauses contractuelles portant principalement préjudice aux femmes, la nécessité de mettre en oeuvre une législation invoquant l'égalité de valeur est d'autant plus urgente. Les effets sur la répartition de la main-d'oeuvre ne sont pas encore suffisamment importants pour qu'on puisse les analyser.

Malgré tout, la résistance au principe de l'égale valeur s'est, à tout le moins, accrue si l'on en juge par la réaction suscitée par la présentation en première lecture, le 8 mars 1979, du projet de loi 3 devant la législature ontarienne. Le projet de loi 3 se proposait de modifier l'article 33 de la Loi sur les normes d'emploi afin de remplacer la mention de l'égalité de rémunération pour un travail de même nature par celle de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Le comité gouvernemental permanent devant qui l'affaire a été portée a reçu 50 dossiers dont 34 pour et 16 contre l'adoption de cette disposition. Le projet de loi a été rejeté à l'une des lectures subséquentes à la fin du premier semestre de 1980.

L'égalité de valeur: l'expérience de la Commission canadienne des droits de la personne

La Loi canadienne sur les droits de la personne a été promulguée à la fin du premier semestre de 1977. On s'est vite aperçu que la clause sur l'égalité de rémunération pour fonctions équivalentes, c'est-à-dire l'article 11, serait l'une des plus difficiles à appliquer. En conséquence, la Commission a créé, au mois de novembre 1977, un groupe de travail sur la rémunération égale entre les hommes et les femmes qui exécutent des fonctions équivalentes, chargé d'étudier l'impact de cet article. Le groupe de travail a présenté son rapport aux commissaires en février 1978, date à laquelle il a été décidé d'organiser au mois de mai des consultations avec les employeurs relevant de la juridiction fédérale, les syndicats et les organisations féminines afin de recueillir l'avis des parties concernées. À partir des renseignements ainsi rassemblés, la Commission s'est employée à définir certains termes-clés et à élaborer des directives destinées à faciliter l'application de l'article 11.

Les ordonnances sur l'égalité de rémunération

Les ordonnances sur l'égalité de rémunération ont été promulguées (en vertu de l'article 22 (2) de la Loi) à la fin de l'année 1978. Elles précisent la nature des quatre critères (les qualifications, les efforts, les responsabilités, les conditions de travail) qui, considérés dans leur ensemble, doivent servir à déterminer l'équivalence des fonctions. En outre, les ordonnances énoncent sept facteurs qui peuvent justifier l'existence de différences entre les salaires. Deux facteurs supplémentaires ont fait l'objet d'ordonnances au mois de janvier 1982. (La Commission canadienne des droits de la personne 1978: 3695-3697. 1982: 309).

La Commission a publié un document de travail intitulé Méthodologie et principe d'application de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne qui explique dans le détail l'objet de l'article 11 et l'esprit dans lequel elle envisage son application. Un autre document utile est le "Guide pour employeurs", publié en 1981, qui définit ainsi les concepts d'"établissement" et d'"équivalence des fonctions":

Établissement

"Établissement" s'entend de tous les immeubles, usines ou autres installations nécessaires à la conduite des affaires d'un employeur et qui sont situés à l'intérieur des limites d'une ville, d'un district municipal, d'une grande agglomération, d'un comté ou de la région de la capitale nationale, selon celles qui sont les plus grandes, ou à l'intérieur de limites géographiques plus grandes que peuvent déterminer l'employeur ou l'employeur et le syndicat.

Équivalence des fonctions

"Équivalence des fonctions" s'entend de la valeur des fonctions exécutées par un employé dans un établissement donné par rapport à la valeur des fonctions exécutées par un autre employé ou par un groupe d'employés, cette valeur étant établie en fonction de critères approuvés, sans qu'il ne soit tenu compte ni du marché des salaires, ni du taux des salaires négociés".

Il est en outre intéressant de noter que la Commission a déclaré qu'elle n'imposerait aucun système d'évaluation des emplois, mais qu'elle mettrait au point des instruments permettant d'analyser les structures et le mode d'utilisation des échelles de rémunération.

La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) - Une étude de cas

Le principal employeur relevant de la juridiction fédérale est le gouvernement du Canada lui-même. Il n'est donc pas surprenant que, jusqu'ici, la majorité des affaires ayant fait l'objet d'un règlement aient appartenu au secteur public. À ce jour, la Commission a réglé six affaires concernant l'égalité de valeur: trois avaient trait à des classifications par catégorie, deux étaient des plaintes déposées par des individus et dans la sixième, le travail de la catégorie de travailleurs concernés ne s'est pas avéré être d'égale valeur. Étant donné que la résolution de la première plainte concernant une comparaison entre deux catégories constitue un précédent, nous en reproduisons ci-dessous, avec la permission de la Commission, la description tirée des propres dossiers de cette dernière.

"L'Alliance de la fonction publique du Canada a déposé, au nom du groupe de la bibliothéconomie (LS), une plainte selon laquelle les membres de ce groupe exécutaient des fonctions équivalentes à

celles des membres du groupe de la recherche historique (HR), tout en touchant un traitement moins élevé. Étant donné que le groupe LS est composé en majorité de femmes et le groupe HR, d'hommes, cette disparité salariale a été attribuée à la discrimination sexuelle.

"L'étude de la plainte s'est déroulée comme suit: l'élaboration d'une stratégie d'enquête, la délimitation des données nécessaires, la collecte et l'évaluation des données relatives aux postes, la détermination des traitements équivalents pour tous les niveaux dans les deux groupes, l'interprétation des données recueillies, la formulation d'une proposition de règlement et la négociation d'un accord de règlement.

"Ce travail s'est heurté à un certain nombre de problèmes. En effet, l'employeur mesurait la valeur des emplois de chaque groupe en fonction de systèmes d'évaluation différents qui, ni l'un ni l'autre, ne pouvaient servir à établir une comparaison entre les groupes. Il a donc été nécessaire de mettre au point un système permettant d'évaluer l'ensemble des emplois de chaque groupe. Le plaignant, le défendeur et la Commission ont alors décidé d'utiliser le plan Aiken expurgé des erreurs pouvant mener à une discrimination sexuelle, et de noter chaque poste en fonction des qualifications, des efforts, des responsabilités et des conditions de travail.

"Étant donné que les deux groupes comprenaient plus de 700 postes, il n'était pas possible de les examiner un par un, ni de les comparer entre eux. Il a donc fallu prélever un échantillon de 26 postes HR et de 31 postes LS. Les données relatives aux emplois ont été réunies au moyen de questionnaires envoyés aux employés concernés et à leurs superviseurs, et d'entrevues. Les emplois ont ensuite été évalués par le comité d'évaluation de la CCDP. Ces évaluations ont ensuite été comparées aux données relatives aux traitements. Étant donné que les dates d'entrée en vigueur des conventions LS et HR étaient différentes, les chiffres concernant les traitements ont été calculés au prorata sur une période de 12 mois afin d'obtenir des chiffres comparables pour les deux groupes.

"Pour déterminer s'il y avait discrimination et, le cas échéant, dans quelle mesure, il fallait comparer les postes de chaque groupe. Étant donné qu'il y avait six niveaux dans le groupe LS et cinq dans le groupe HR, il était impossible de procéder à une comparaison directe de niveau à niveau. On a donc décidé d'avoir recours à une simple analyse de régression linéaire.

"À cette fin, chaque poste a été représenté sur un graphique ayant pour axes les échelons moyens et les points d'évaluation. Des lignes de régression ont été tracées pour chaque ensemble de points de données. La distance verticale entre les deux lignes au classement moyen des LS (292 points) indique le taux moyen de discrimination pour le groupe.

"Afin d'obtenir le taux requis pour éliminer la discrimination à chaque niveau du groupe LS, on a calculé une cote numérique moyenne pour tous les postes de chaque niveau. En termes graphiques, ce taux est représenté par la distance entre les points et la ligne du traitement des HR. En termes mathématiques, les cotes moyennes ont été remplacées dans l'équation concernant les traitements du groupe HR à chaque niveau."

Bien qu'il soit très difficile de démontrer que les dépenses engagées par l'organisme chargé de l'administration (CCDP) ont été élevées ou que les coûts supportés par l'employeur dans le cadre de l'examen des deux systèmes d'évaluation des emplois ont été excessifs, il ne fait aucun doute que le prix de l'élimination de la discrimination, c'est-à-dire les frais relatifs à la procédure de règlement, a été considérable. La question de la surabondance de la réglementation peut difficilement être invoquée ici étant donné que l'organisme chargé de l'administration, d'une part n'est pas à l'origine de l'affaire et d'autre part, n'a pas imposé unilatéralement un plan d'évaluation inadéquat. Par ailleurs, il n'est nulle part exigé que l'employeur soumette son programme à l'approbation de la Commission. La façon dont la procédure administrative prévue à l'article 11 évolue ne semblerait pas, à ce stade, correspondre aux préoccupations formulées par les employeurs. Enfin, il n'est plus possible d'alléguer que l'égalité de valeur ne peut pas être démontrée. La réussite de l'évaluation des emplois semble bien avoir été prouvée.

La valeur comparable - la valeur égale

Une certaine confusion entoure à l'heure actuelle aux États-Unis la notion de "valeur comparable" qui est généralement considérée comme étant la réponse à la question de l'égalité de rémunération en faveur des femmes. Les États-Unis disposent d'une loi sur l'égalité de rémunération (Equal Pay Act) depuis 1963, mais elle est du type de la législation adoptée dans les années 1960, c'est-à-dire qu'elle définit l'égalité de rémunération en fonction de l'équivalence de fonctions. Au cours des cinq dernières années, les organismes responsables de l'application des lois, notamment la Commission pour l'égalité des possibilités d'emploi (Equal Employment Opportunity Commission), se sont de plus en plus intéressés à l'idée d'utiliser la notion d'égalité de valeur dans la mise en oeuvre du titre 7 de la Civil Rights Act (Loi sur les droits civils) qui interdit toute forme de discrimination salariale et de ségrégation dans les professions. Une décision récente (juin 1981) de la Cour suprême des États-Unis (comté de Washington c. Gunther) a confirmé le droit d'engager des poursuites en cas de discrimination salariale fondée sur le sexe bien qu'elle n'ait pas traité directement de la question de la valeur comparable. Même s'il est possible d'établir une correspondance entre les buts des principes de la valeur comparable et de l'égale valeur, étant donné que tous deux visent l'élimination de la discrimination salariale à l'égard des femmes, l'impact de la législation est très différent. Dans le passé, l'application aux États-Unis de lois antidiscriminatoires a engendré une

importante intervention gouvernementale dans les affaires des employeurs. Par exemple, les employeurs ont toujours protesté avec véhémence contre les formalités administratives requises par le gouvernement pour la mise en oeuvre de programmes d'action positive s'inscrivant dans le cadre de conventions et de décrets relatifs à la lutte contre la discrimination. Tel n'est pas le cas au Canada et il est difficile d'imaginer que de tels mécanismes feront leur apparition compte tenu de l'attitude conciliatoire adoptée par le gouvernement fédéral et de la souplesse préconisée par les autorités provinciales. À l'heure actuelle, aux Etats-Unis, les partisans de la notion de valeur comparable adoptent, face à son application, une position dure qui diffère considérablement de ce qu'on a connu jusqu'à ce jour au Canada.

CONCLUSION

Il se dégage de l'examen de la théorie économique sous-tendant les études relatives à l'écart salarial, que les données utilisées ne sont pas suffisamment précises pour permettre une large utilisation de leurs résultats. De toute façon, étant donné que les dispositions relatives à l'égalité de valeur sont comprises dans la législation sur les droits de la personne (du moins pour les employeurs relevant des juridictions québécoise et fédérale), il ne semble pas très utile de suivre les Américains dans leur effort de détermination de facteurs directement liés à la discrimination fondée sur le sexe.

La Commission canadienne des droits de la personne et l'organisme québécois correspondant ont démontré, après respectivement quatre et cinq ans d'expérience, qu'il était possible d'apporter une solution aux cas de discrimination salariale mettant en cause le principe de l'égalité de valeur. Qui plus est, les résultats obtenus jusqu'ici donnent à penser que la législation sur l'égalité de valeur pourrait bien être la méthode la plus efficace de suppression de l'écart salarial existant entre les hommes et les femmes.

Comment faire face à la réalité?

Compte tenu de ce qui précède, comment les employeurs peuvent-ils se conformer à la loi d'une façon qui soit bénéfique tant à leur entreprise qu'à leurs employés? Ces deux objectifs ne s'excluent pas nécessairement mutuellement, en particulier si l'employeur lui-même prend l'initiative du changement plutôt que de se le voir imposer par l'organisme chargé de l'administration. L'expérience américaine de réglementation et le bureaucratisme qui l'accompagne nous fournissent un exemple saisissant de ce qui peut se produire lorsque les politiques relatives à l'égalité des chances sont imposées. Toutefois, il n'y a aucune raison pour que l'application au Canada du principe de l'égalité de valeur aboutisse à une intervention gouvernementale d'une telle envergure, surtout si les entreprises elles-mêmes prennent l'initiative de vérifier leurs échelles de rémunération et d'analyser dans quelle mesure elles correspondent à leur système d'évaluation des emplois.

L'analyse d'une étude menée par le Conference Board dans le but d'examiner les résultats obtenus par les sociétés et la façon dont elles envisagent l'avenir en ce qui concerne le processus de changement engendré par l'accroissement des emplois offerts aux femmes, appelle les remarques suivantes:

> "D'une manière générale, les préoccupations concernant les possibilités d'emploi des femmes ont donné lieu à des études approfondies et à des réévaluations des politiques et des pratiques de gestion du personnel qui ont eu pour résultats:
>
> 1) la modification ou l'élimination de bon nombre de procédures et de pratiques désuètes ou inutiles;
>
> 2) l'introduction de nouvelles procédures et pratiques, en particulier en ce qui concerne le recrutement de diplômés universitaires et le fonctionnement du marché intérieur du travail;
>
> 3) la standardisation et la diffusion régulière de renseignements concernant toutes les procédures, les politiques et les pratiques mises en oeuvre en matière de gestion du personnel;
>
> 4) une planification centralisée de la surveillance et du contrôle de l'incidence de ces procédures, politiques et pratiques sur une base quantitative, du moins pour le personnel d'encadrement et les employés de niveau professionnel.
>
> "Dans la plupart des cas, les sociétés indiquent que ces changements ont été très bénéfiques tant pour l'ensemble des employés, et non seulement pour les catégories minoritaires et les femmes, que pour la direction". (Voir The Conference Board, 1979: p. 28).

De toute évidence, la question se pose de façon quelque peu différente pour les entreprises canadiennes relevant du gouvernement fédéral. Ni le respect des contrats, ni l'action positive ne s'inscrivent dans le cadre de programmes obligatoires. D'un autre côté, l'égalité de valeur étant expressément mentionnée dans une loi, les entreprises devraient disposer de systèmes d'évaluation des emplois à la fois équitables et objectifs. La question est la suivante: vaut-il mieux attendre que la loi soit imposée ou est-il plus sage de commencer dès maintenant à procéder à un examen des systèmes d'évaluation des emplois? Laquelle de ces méthodes est la plus apte à diminuer la réglementation gouvernementale et laquelle l'augmentera?

Le concept directeur sous-tendant la notion de la mise en place de plans d'évaluation des emplois impartiaux est très simple. L'application du principe de l'équité sur le lieu de travail relève en fait d'un bon sens des affaires puisqu'elle permet d'alléger les tensions des relations de travail tout en augmentant la productivité. Par conséquent, il ne fait aucun doute que les procédures de gestion du personnel iront en s'améliorant. Ainsi, pour reprendre un mot de

Richard Gwyn dans le Citizen du 30 janvier 1982: "En d'autres termes, faisons le bien non par considération pour les femmes, les autochtones et les handicapés, mais par souci de profit et de rentabilité économique".

BIBLIOGRAPHIE

Association canadienne des administrateurs de législation ouvrière. L'égalité de rémunération au Canada. Rapport du Comité de la politique concernant la main-d'oeuvre féminine à l'occasion de la 36e assemblée annuelle, du 13 au 15 septembre 1977. Saskatoon (Saskatchewan) 1977.

Block, W.E. et M.A. Walker, co-éditeurs. Discrimination, Affirmative Action, and Equal Opportunity. Vancouver: The Fraser Institute, 1982.

Bureau of National Affairs. The Comparable Worth Issue. Rapport spécial de la BNA, Washington, D.C.: Bureau of National Affairs, 1981.

Commission canadienne des droits de la personne. Loi canadienne sur les droits de la personne. Guide pour employeurs, 1981.

Commission canadienne des droits de la personne. Loi canadienne sur les droits de la personne. Modification des ordonnances sur l'égalité de rémunération. Gazette du Canada. Partie II, vol.116, no. 1, 13 janvier 1982.

Commission canadienne des droits de la personne. Loi canadienne sur les droits de la personne. Ordonnances sur l'égalité de rémunération. Gazette du canada, Partie II, vol.112, no. 18, 27 sept. 1978.

Commission canadienne des droits de la personne. Méthodologie et principes d'application de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, 1980.

Commission canadienne des droits de la personne. Rémunération égale entre les hommes et les femmes qui exécutent des fonctions équivalentes. Rapport du Groupe de travail, 1978.

Committee on Pay Equity. Manual on Pay Equity: Raising Wages for Women's Work. Washington, D.C.: Conférence portant sur le choix de politiques pour l'État et la localité, 1980.

Compensation Institute. Non-Discriminatory Pay. Rapport et série d'articles préparés en vue de la conférence portant sur l'équité salariale, Pacific Palisades, 1979.

Conférence internationale du travail: 60e session, 1975. Égalité de chances et de traitement pour les travailleurs: rapport VIII. Genève, Bureau international du travail, 1974.

The Conference Board. Corporate Experiences in Improving Women's Job Opportunities. Rapport de recherches de Ruth Gilbert Shaeffer et Edith F. Lynton, New York, 1979.

Cook, Gail A., éditeur. L'objectif pour les Canadiennes: pouvoir choisir. Ottawa: Statistique Canada en association avec l'Institut de recherches C.D. Howe. (N° de catologue IC 23-15/1976), 1976.

Hausman, Leonard J., et al., éditeurs. Equal Rights and Industrial Relations. Madison: Industrial Relations Research Association, 1977.

Industrial Relations Counsellors, Inc. Job Evaluation and EEO: The Emerging Issues. Communications au colloque de l'IRC, les 14 et 15 septembre 1978, Atlanta (Georgie). New York, 1978.

Livernash, E. Robert, éditeur. Comparable Worth: Issues and Alternatives. Washington, D.C., Equal Employment Advisory Council, 1980.

Lloyd, Cynthia B. et Beth T. Niemi. The Economics of Sex Differentials. New York, Columbia University Press, 1979.

Ministère du Travail de l'Ontario. Equal Pay for Work of Equal Value, Document de travail, 1976.

Ministère du Travail de l'Ontario. Issues and Options: Equal Pay/ Equal Opportunity. Communications présentées lors de la conférence sur l'égalité salariale et l'égalité des chances, les 16 et 17 janvier, Toronto (Ontario), 1978.

Ramkhalawansingh, Ceta, éditeur. (Un) Equal Pay: Canadian and International Perspectives. Toronto, Resources for Feminist Research, 1979.

Ratner, Ronnie Steinberg, éditeur. Equal Employment Policy for Women: Strategies for Implementation in the United States, Canada, and Western Europe. Philadelphia: Temple University Press, 1980.

Treiman, Donald J. et Heidi J. Hartman, éditeurs. Job Evaluation: An Analytic Review. Rapport provisoire présenté à la Equal Employment Opportunity Commission. Washington, D.C., National Academy of Sciences, 1979.

Treiman, Donald J. et Heidi J. Hartman, éditeurs. Women, Work and Wages: Equal Pay for Work of Equal Value. Committee on Occupational Classification and Analysis, Assembly of Behavioral and Social Sciences, National Research Council. Washington, D.C., National Academy Press, 1981.

LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE

Monica Boyd Ph.D.
Université Carleton
Ottawa, Canada

INTRODUCTION

Cette étude porte sur la ségrégation professionnelle au sein de la population active au regard de ses implications pour l'égalité des sexes. Cinq aspects de la ségrégation des sexes dans les structures professionnelles sont examinés: sa définition et ses dimensions; le niveau de la ségrégation professionnelle dans la main-d'oeuvre actuelle au Canada selon le sexe; les problèmes qu'elle soulève; ses causes; les stratégies à établir pour la diminuer.

LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE: SA DÉFINITION ET SES DIMENSIONS

Le terme "ségrégation professionnelle" comporte plusieurs sens distincts qui, s'ils ne sont pas bien compris, peuvent rendre confuse l'étude de cette question. Il est également essentiel de tenir compte de ces distinctions au cours de discussions portant sur les politiques axées sur l'égalité des sexes, car toute politique particulière peut produire un effet sur l'une de ces dimensions de la ségrégation des sexes au sein de la main-d'oeuvre, mais pas sur les autres. La présente section établit la distinction entre les dimensions suivantes de la ségrégation professionnelle: la ségrégation horizontale, la ségrégation verticale et le cloisonnement professionnel; l'accès aux professions selon les postes occupés; la ségrégation professionnelle et la ségrégation au niveau des tâches.

La ségrégation horizontale, la ségrégation verticale et le cloisonnement professionnel

La ségrégation professionnelle est statistiquement définie en comparant la répartition des hommes et des femmes dans les diverses professions[1]. Lorsque les hommes ou les femmes sont en nombre supérieur dans des professions différentes, les structures professionnelles sont dites "sexégrationnistes".

Les postes occupés par les hommes et les femmes peuvent être à la fois différents et inégaux. Les deux dimensions se retrouvent souvent dans des études sur la ségrégation professionnelle. La ségrégation horizontale définit la situation d'hommes et de femmes concentrés dans différentes professions, sans tenir compte de la position relative de ces professions dans un système hiérarchique. La ségrégation verticale se rapporte aux différences relatives (ou inégalités) entre les hommes et les femmes dans le rang hiérarchique des professions dans lesquelles ils se retrouvent en plus grand nombre. Par exemple,

beaucoup de professions où l'on compte surtout des femmes sont caractérisées par un degré de compétence, de responsabilité, d'autorité, de mobilité hiérarchique et de revenu plus bas que celui des professions où les hommes sont en forte majorité. La ségrégation verticale est reconnue comme celle engendrant le plus grand nombre de problèmes (Armstrong et Armstrong, 1978; Wolf et Fligstein, 1979; Wolf et Rosenfeld, 1978).

Si les femmes tendent à dominer en nombre dans certaines professions et les hommes, dans d'autres, les personnes qui exerceront ces professions seront alors surtout de sexe féminin ou surtout de sexe masculin. Le cloisonnement professionnel (ou discrimination sexuelle) se rapporte au phénomène selon lequel les femmes dépassent les hommes en nombre dans des professions données, au point que ces professions semblent être considérées comme des emplois "de femmes" (Oppenheimer, 1968). Cette discrimination est statistiquement établie selon le pourcentage de femmes dans une profession donnée, par rapport au nombre total de travailleurs. Pour déterminer si une profession fait l'objet de discrimination, le pourcentage de femmes engagées dans cette profession est alors comparé à une norme basée sur la proportion de femmes composant la main-d'oeuvre totale.

L'accès aux professions par rapport aux postes occupés

Les calculs servant à mesurer la ségrégation professionnelle portent surtout sur la situation des hommes et des femmes dans les structures professionnelles à un moment précis. Mais la ségrégation professionnelle peut parfois prendre un autre sens au cours de certaines discussions. Le terme peut être utilisé pour souligner le fait que les hommes et les femmes n'ont pas le même accès à des professions ou à des emplois particuliers ou encore que les hommes et les femmes exercent différentes professions. Ces deux réalités (l'égalité d'accès et l'égalité des résultats) sont étroitement liées, mais elles ne sont pas identiques. Ainsi, les présidents d'entreprises manufacturières sont surtout des hommes. Ce phénomène peut refléter les chances différentes que les hommes et les femmes ont d'accéder à la présidence, bref, un problème d'égalité d'accès. Mais cette situation peut également se produire même à égalité d'accès pour les deux sexes lorsque le groupe de candidats admissibles est de prédominance mâle. Il y a probablement un problème d'accès chez les cadres (peut-être dans le recrutement des adjoints ou dans la promotion des adjoints aux directeurs), mais pas nécessairement au point de transition qu'est le fait de devenir président d'une entreprise. Dans toutes les études sur la ségrégation professionnelle, il est utile de faire la distinction entre le résultat (peu de femmes accèdent à la présidence) et les circonstances qui l'entraînent.

La ségrégation professionnelle et la ségrégation des tâches

D'habitude, une profession comporte un grand nombre d'emplois différents. Il peut exister un haut degré de ségrégation professionnelle au sein des professions et il ne sera jamais traduit dans le titre de la profession. Ainsi, les femmes gestionnaires peuvent porter le même titre que les hommes, mais assumer des responsabilités différentes au sein de l'entreprise. On retrouve une situation semblable dans les universités où les professeurs féminins sont chargés des étudiants de premier cycle, mais non de ceux des niveaux supérieurs. Un grand nombre d'études sur la ségrégation professionnelle se rapportent implicitement à la ségrégation des tâches.

LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE AU CANADA

La situation actuelle

Tel que nous l'avons vu précédemment, la ségrégation professionnelle est estimée en comparant la distribution professionnelle des femmes à celle des hommes. Une mesure connexe est celle du cloisonnement professionnel ou le pourcentage des femmes dans une profession donnée. Ces deux mesures apparaissent au tableau 1 pour 1971-1980 et au tableau 2 pour 1971.

Les données contenues dans le tableau 1 montrent de façon évidente qu'il existe une main-d'oeuvre marquée par le cloisonnement professionnel au Canada. Voici quelques-unes des constatations:

1) Les hommes et les femmes dominent en nombre dans des professions différentes. En 1980, près des deux tiers (63 p. 100) de la main-d'oeuvre féminine étaient concentrés dans le secrétariat, les services ou la vente. Par contre, le tiers de la main-d'oeuvre masculine était concentré dans les trois catégories professionnelles des services de fabrication des produits, de réparation et d'assemblage ainsi que de la construction (tableau 1, colonnes 5 et 6).

2) Une comparaison de la répartition des hommes et des femmes par profession montre que par rapport aux hommes, les femmes sont beaucoup moins nombreuses (une différence d'un pour cent (et plus)) dans les domaines suivants: la gestion et l'administration; les sciences naturelles et le génie; l'exploitation agricole; la transformation de produits; l'usinage; la fabrication, l'assemblage et la réparation de produits; les métiers de la construction; l'exploitation d'équipement de transport; les matériaux et la manutention; les autres métiers et l'équipement. Par rapport aux hommes, les femmes dominent en nombre dans les domaines suivants: l'enseignement et les professions connexes; la médecine et l'hygiène; les bureaux; les services; la vente (tableau 1, colonnes 5 et 6).

3) Les différences entre les hommes et les femmes selon la répartition par profession peuvent être résumées en utilisant l'indice de dissemblance, de zéro (aucune différence) à 100 (différence totale).

L'indice (tableau 1, colonnes 5 et 6) indique qu'en 1980, 47 p. 100 de la main-d'oeuvre féminine aurait dû changer de catégorie professionnelle pour que sa répartition par profession soit identique à celle de la main-d'oeuvre masculine (tableau 1, colonnes 5 et 6).

4) Les professions dans lesquelles les femmes sont majoritaires doivent être considérées comme faisant l'objet de sexégration féminine. Par exemple, en 1980, 48 p. 100 de tous les employés de bureau étaient des femmes et près de 55 p. 100 de tous les travailleurs du secteur des services étaient des femmes (tableau 1, colonne 2).

Les 21 catégories professionnelles utilisées dans le tableau 1 comprennent un certain nombre de professions différentes. Le tableau 2 porte sur l'état du cloisonnement à l'intérieur de ces grandes catégories professionnelles. Un grand nombre de constatations ne surprennent personne.

1) Dans l'enseignement et dans les professions connexes, plus de la moitié de la main-d'oeuvre féminine se regroupe aux niveaux élémentaire et préscolaire alors que les hommes se retrouvent surtout aux niveaux universitaire et secondaire.

2) En médecine et en hygiène, 85 p. 100 de la main-d'oeuvre féminine est employée dans les sciences infirmières, à la supervision et à des fonctions connexes d'adjointes. Les hommes plus que les femmes deviennent médecins et chirurgiens, dentistes, vétérinaires, ostéopathes, chiropraticiens et pharmaciens.

3) Dans le commerce, près des deux tiers de la main-d'oeuvre féminine sont employés comme commis aux ventes (biens de consommation) comparativement à moins de 15 p. 100 pour la main-d'oeuvre masculine. Les chances des hommes d'accéder à des postes de supervision sont supérieures à celles des femmes.

4) La tendance selon laquelle les hommes occupent des postes aux responsabilités plus grandes se manifeste également dans le secteur des boissons et les secteurs de traitement connexes ainsi que dans la fabrication, l'assemblage et la réparation des produits textiles, de la fourrure et du cuir. La plupart des contremaîtres sont des hommes.

D'autres constatations peuvent être faites à partir du tableau 2 sur la ségrégation des hommes et des femmes à l'intérieur d'une même profession. Toutefois, trois faits ressortent aisément du tableau 2:

a) la situation générale de la ségrégation professionnelle est constante si l'on s'en tient à l'étude des titres professionnels particuliers;

b) un grand nombre de ces professions particulières font l'objet de sexégration;

c) la ségrégation verticale existe dans les entreprises canadiennes. Les hommes ont plus de chances d'accéder à des professions mieux payées, plus prestigieuses ou plus responsables (les médecins, les professeurs d'université, les superviseurs et les contremaîtres, etc.)

L'évolution de la ségrégation professionnelle

Quelles sont les tendances de la ségrégation professionnelle? La sexégration est-elle semblable aujourd'hui à ce qu'elle était autrefois? Les données canadiennes et américaines indiquent un léger déclin depuis le début du siècle (Cohen, 1973; England, 1981; Lautard, 1977; Siltanen, 1976; Smith, 1978) (3). Mais, ce déclin s'est produit surtout avant 1951. Le tableau 1 donne la comparaison entre la répartition professionnelle des hommes et des femmes dans 21 catégories, pour 1971 et 1980. Les comparaisons de l'indice de dissemblance pour 1971 et 1980 indiquent un changement négligeable dans l'importance de la ségrégation professionnelle pendant cette période. Ce phénomène s'explique du fait que les légères hausses du pourcentage de présence des femmes dans la direction et dans l'administration entre 1971 et 1980 ont été compensées par une concentration accrue de femmes dans le commerce et dans les services.

LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE: POURQUOI NOUS EN PRÉOCCUPER?

L'attention accordée à la ségrégation professionnelle et l'intérêt manifesté pour la faire disparaître sont basés sur divers motifs tant par les femmes que par les employeurs. Les recherches effectuées permettent de déduire trois conséquences de la sexégration professionnelle: elle réduit les possibilités de mobilité des femmes, entraîne des revenus moins élevés, affecte le moral et augmente le roulement de la main-d'oeuvre. Ces conséquences sont à leur tour la cause de graves problèmes et sont invoquées parmi les principales raisons qui militent en faveur de la lutte contre la ségrégation sur le marché du travail. Ces raisons sont liées à trois situations fondamentales.

L'inégalité d'accès à l'emploi

L'histoire a voulu que l'utilisation légitime du mécanisme du marché pour répartir la main-d'oeuvre ait été fondée sur le principe que tout le monde a une chance égale sur le marché du travail. Ceci inclut l'abstraction de caractéristiques particulières, tels l'âge, le sexe ou la race, et ne reconnaît que les différences de compétence et de capacité. Toutefois, la ségrégation professionnelle suppose que le sexe plus que la compétence et la capacité, ou peut-être en dépit de ces dernières, compte davantage dans la façon dont les gens parviennent à occuper un certain poste ou atteignent un certain niveau dans les structures professionnelles. Les déviations de l'entière égalité d'accès à

l'emploi sont vues comme répréhensibles non seulement à cause de considérations d'ordre moral, mais également parce qu'elles réduisent l'efficacité de l'économie dans son ensemble. La répartition des emplois selon d'autres critères que la compétence est considérée par définition comme étant moins efficace.

La mobilité, c'est-à-dire non pas les postes que les gens finissent par obtenir, mais où et comment ils se déplacent, est également liée à l'égalité d'accès à l'emploi. En vertu du principe général de l'égalité des chances, les hommes comme les femmes devraient pouvoir changer d'emploi en conformité avec leurs compétences et leurs aptitudes, chose peu probable dans les endroits où les structures d'emploi sont axées sur la sexégration: les professions faisant l'objet de sexégration où l'on peut constater une grande résistance à l'accès aux personnes du sexe opposé et les catégories professionnelles particulièrement marquées par la dominance d'un sexe où peuvent varier considérablement les promotions et les mécanismes de transition (Wolf et Rosenfeld, 1978).

La ségrégation professionnelle semble être à la fois la cause et la conséquence de l'inégalité d'accès à l'emploi. Elle peut être le résultat de l'inégalité d'accès aux professions et aux emplois mais, en outre, si cette situation se stabilise, les professions touchées par la sexégration ou les ghettos professionnels ont tendance à renforcer la sexégration simplement pour avoir reçu l'étiquette de "travail de femmes".

L'inégalité des revenus

L'inégalité des revenus est l'une des plus importantes conséquences de la ségrégation professionnelle. Les données canadiennes de 1976 (Gunderson et Jain, 1980: tableau 5.3) montrent que les femmes pratiquent, en très forte majorité, des professions peu payantes. Cette relation négative entre les emplois exercés par des femmes et le taux de leurs salaires est également relevée dans un grand nombre d'études américaines (England, 1982; England et McLaughlin, 1979; McLaughlin, 1978; Stevenson, 1975; Treiman et Terrill, 1975). La ségrégation professionnelle est donc un facteur qui sous-tend l'écart bien démontré de salaire entre les hommes et les femmes (Gunderson et Jain, 1980). Cet écart est dû en partie au fait que les professions féminines sont peu exigeantes sur les qualités et la formation requises[4], celles-ci étant associées à un revenu élevé. Un autre facteur influe également sur cet écart; c'est le fait que les professions à prédominance féminine offrent un salaire inférieur à celui qui correspondrait aux caractéristiques des tâches effectuées et aux exigences en formation (England et McLaughlin, 1979; McLaughlin, 1978). Ce dernier élément a autant, sinon plus, d'importance que le premier lorsqu'il s'agit d'expliquer les différences de revenu entre les hommes et les femmes. Les hommes et les femmes qui exercent les "professions masculines" gagnent plus cher que leurs homologues qui exercent des "professions féminines", même si ces

dernières sont identiques quant aux particularités des tâches à accomplir et aux exigences de la formation (England et McLaughlin, 1979; McLaughlin, 1978).

Outre les revenus, les analystes de la ségrégation professionnelle remarquent également des différences dans l'accès aux avantages sociaux et leur champ d'application, le degré de sécurité d'emploi et le risque de chômage pour les femmes. Un grand nombre de ces résultantes sont également modifiées par d'autres facteurs, comme la taille de l'entreprise et le secteur économique, mais elles sont liées à la ségrégation professionnelle dans la mesure où les professions perçues comme féminines comportent des avantages sociaux moins importants ou moins nombreux, une sécurité d'emploi moins grande ou un chômage plus élevé par opposition aux professions perçues comme masculines.

La productivité

Enfin, le défaut d'atteindre un certain niveau de productivité ou encore une baisse de la productivité représentent une dernière série d'interrogations concernant les conséquences de la ségrégation professionnelle. Le défaut d'atteindre un niveau possible de productivité peut être attribué à la ségrégation professionnelle dans la mesure où la compétence et la capacité des femmes demeurent sous-utilisées. Une véritable baisse de productivité peut se produire lorsqu'un manque de mobilité et qu'une faible rémunération suscitent un roulement de main-d'oeuvre élevé et un moral bas (Kanter, 1977; chapitre 6).

LES CAUSES DE LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE

Pourquoi la ségrégation professionnelle existe-t-elle? Les causes possibles sont multiples et d'ordres divers. Cette quatrième partie constitue un résumé des explications historiques et actuelles de la situation et indique également les secteurs où certains changements pourraient s'effectuer, si l'abolition de la ségrégation professionnelle devait se réaliser.

Des considérations d'ordre historique

La structure actuelle de la ségrégation professionnelle traduit cinq caractéristiques interdépendantes de l'industrialisation et remonte à la fin du siècle dernier et au début des années 1900.

Les syndicats se sont organisés de façon à exclure les femmes ou à restreindre leur participation. Des lois de protection (à l'intention des femmes, non des hommes) ont restreint davantage la sphère du travail féminin en limitant la durée du travail, ainsi que les conditions dans lesquelles les femmes pouvaient travailler, et en établissant un salaire minimum. Reliées entre elles, ces mesures ont empêché les femmes de se trouver de l'emploi dans un grand nombre de professions

comme les emplois de bureau. La raison première, tant de l'exclusion des femmes des syndicats que des lois de protection, était la crainte que l'embauche des femmes menace les emplois et les salaires des hommes dans un contexte économique dans lequel existait un niveau élevé de concurrence et dans lequel les employeurs avaient recours à une main-d'oeuvre non traditionnelle (les femmes et les immigrants) pour briser les grèves (Hartmann, 1976; Kessler-Harris, 1975). Les changements dans les structures économiques et sociales ont entraîné une augmentation des travailleurs intellectuels un peu partout mais surtout dans le domaine de l'enseignement et dans les bureaux. Ces professions où les femmes n'étaient pas, au départ, majoritaires devinrent des "emplois féminins" à la suite de changements survenus dans la nature du travail (l'introduction de l'automatisation dans les bureaux et dans le domaine de l'enseignement, le développement de systèmes scolaires intégrés et l'introduction des différents degrés d'études) et des salaires inférieurs, payés aux femmes, cause de l'intérêt des employeurs pour la main-d'oeuvre féminine (Davies, 1975; Lowe, 1980; Prentice, 1977).

Les sources contemporaines de la ségrégation professionnelle

Bien que certains facteurs d'ordre historique expliquent l'origine de structures professionnelles marquées par la sexégration, leur persistance est attribuable à d'autres raisons. Ces explications sont de divers domaines (England, 1981 b) et peuvent se classer comme suit:

a) celles qui soulignent les aspirations, la compétence et les choix professionnels des femmes comparativement aux hommes; et

b) celles qui mettent en relief l'incidence des pratiques de recrutement et l'organisation du travail. Les premières portent sur des facteurs d'offre et le second, sur des facteurs de demande.

1. Les choix professionnels

Cette catégorie peut également se nommer "le modèle du choix du consommateur". La ségrégation professionnelle est perçue comme le résultat d'une série de décisions personnelles concernant le choix d'une profession plutôt que d'une autre. La liberté de choix est présumée et les décisions d'exercer une profession donnée sont vues comme une question de choix personnel.

À partir de ces hypothèses, la question principale consiste à savoir pourquoi les hommes et les femmes choisissent des professions différentes. Les responsabilités familiales des femmes qui restreignent leur temps et leurs énergies constituent une réponse (Blau et Jesenius, 1976). Polachuk (1979, 1981 a), 1981 b)) soutient qu'à cause de leurs responsabilités éventuelles ou actuelles concernant l'éducation des enfants, les femmes ont tendance à choisir des professions où l'intermittence n'est pas pénalisée. D'autres aspects des responsabilités

familiales sont également mentionnés comme étant la raison pour laquelle les femmes exercent des professions différentes de celles des hommes. Lorsque les maris déménagent, les épouses suivent, ce qui nécessite un certain examen des possibilités d'emploi d'une place à l'autre. Certaines professions permettent aux travailleuses de bénéficier d'une plus grande flexibilité concernant les heures de travail, d'où la possibilité de concilier les responsabilités familiales et professionnelles (Daymont et Stratham, 1980; Long, 1978).

La socialisation des rôles en fonction du sexe est une autre raison donnée pour expliquer la répartition professionnelle différente des hommes et des femmes. La socialisation se rapporte au processus par lequel les personnes apprennent à se comporter selon certaines façons prévues. La socialisation des rôles en fonction du sexe se rapporte à l'apprentissage de comportements appropriés selon le sexe. Elle comprend l'apprentissage du non verbal: certaines professions sont "masculines" et d'autres, "féminines". Les premiers agents de socialisation sont divers et puissants: les parents, les amis, l'école et les organes d'information. Ils transmettent des aspirations et des espérances professionnelles aux garçons et aux filles et les moulent. Quand ils seront devenus adultes, ils auront des aspirations, des attentes différentes et souvent des compétences différentes au regard des professions (England, 1981 b); Gaskell, 1981; Ireson, 1978). En supposant qu'il y ait ajustement entre les aspirations professionnelles, la compétence et la profession réelle, il n'est pas surprenant de découvrir que les hommes et les femmes se regroupent dans des professions différentes.

Les explications qui précèdent relèvent essentiellement des facteurs d'offre. Les hommes et les femmes exercent des professions différentes parce qu'ils acquièrent des aspirations et des caractéristiques différentes par rapport au marché du travail. Ces considérations font l'objet de nombreuses critiques: on s'interroge sur la mesure dans laquelle la ségrégation professionnelle peut être entièrement expliquée par les différences, selon les sexes, qui se manifestent au niveau des motivations au travail et des choix professionnels. Les critiques sont de trois ordres. Premièrement, les travaux de recherche empirique remettent en question l'argument de Polachuk selon lequel les femmes choisissent les professions dans lesquelles il n'existe pas de pénalités en cas d'intermittence (Beller, 1980; England, 1982; Zellner, 1975). Deuxièmement, les critiques contestent le mythe du foyer plutôt que du lieu de travail comme centre d'intérêt des femmes. Ils prétendent que la plupart des études sur les aspirations féminines et les choix professionnels sont fondées sur des hypothèses erronées, particulièrement celle qui veut que les hommes soient les soutiens de famille (voir détails dans Laws, 1976). Troisièmement, les critiques mettent en doute la liberté de choix professionnel. L'argument selon lequel la ségrégation professionnelle est le résultat de choix personnels chez les femmes (et les hommes) implique que les gens ont un très grand contrôle sur leur vie de travail. Cet argument ne tient pas compte des facteurs de la demande qui portent sur le nombre et le genre d'emplois disponibles et le recrutement des travailleurs.

2. Le milieu de travail

Dans la mesure où les travailleurs peuvent choisir leur profession, ils le font dans le contexte d'un milieu de travail. Les pratiques de recrutement, l'accès aux chances d'avancement et le climat de travail sont tous des caractéristiques de ce monde du travail qui perpétuent la ségrégation professionnelle.

a) Le recrutement des travailleurs

La persistance de la ségrégation professionnelle peut s'expliquer par le fait que les femmes sont exclues de certains emplois au niveau de l'embauche et du recrutement. Comme la préférence d'une classe d'employés au détriment d'une autre, sans égard au mérite individuel, est appelée discrimination, la question délicate est de savoir pourquoi les femmes ne sont pas recrutées ou pourquoi elles se voient refuser l'accès aux emplois "masculins"? Parmi les réponses, il convient de mentionner la réaction des hommes au travail, le comportement des employeurs et la discrimination statistique.

Les hommes peuvent restreindre l'entrée des femmes dans certaines professions soit par des réactions personnelles (le harcèlement sexuel, par exemple) (Braid, 1979) ou par les efforts plus concertés des syndicats (White, 1980: 71). Selon les économistes (Bergman, 1974; Madden, 1975; Stevenson, 1978), le fait de restreindre l'entrée des femmes sert les intérêts économiques des hommes puisque les possibilités d'emploi sont plus grandes et les salaires plus élevés lorsque l'offre de travailleurs dans une profession donnée est artificiellement réduite. Une fois établis, les ghettos masculins de travail peuvent avoir tendance à se reproduire d'eux-mêmes puisque les travailleurs agissent souvent à titre d'agents de recrutement non officiels, par le biais de réseaux d'information.

Le véritable recrutement relève toutefois des employeurs. Ces derniers peuvent donc adopter des pratiques teintées de ségrégation parce qu'ils prévoient une réaction négative de la part de leurs employés masculins (Stevenson 1978). Les employeurs peuvent également engager des hommes et des femmes pour des emplois différents parce qu'ils perçoivent des écarts au niveau de la productivité. Par exemple, les femmes peuvent être considérées comme moins productives parce que, croit-on, elles quitteront leur emploi pendant les années consacrées à l'éducation des enfants ou elles céderont plus rapidement que les hommes aux exigences familiales qui entrent en conflit avec les responsabilités professionnelles. Cette perception et les pratiques de recrutement qui en résultent conduisent à la discrimination statistique. En cherchant à diminuer les frais d'embauchement, les employeurs s'appuient sur les catégories d'âge, de sexe, de race, etc., pour faire une distinction entre les candidats. Ils ont pour principe que les différences dans les profils de groupe correspondent aux différences entre les travailleurs. Juger la personne d'après les caractéristiques moyennes du groupe plutôt que d'après ses propres qualités, c'est faire de la discrimination statistique. Utiliser les caractéristiques moyennes du groupe comme

critère d'engagement ou de promotion établit une distinction à l'encontre des femmes qui se joignent à la main-d'oeuvre de façon permanente; en outre, cette pratique ne tient pas compte des écarts considérables entre les caractéristiques des hommes et des femmes au travail (England, 1981 b); Stevenson, 1978; Thurow, 1975).

b) Les lignes de progression et les bifurcations de carrière

La discrimination statistique ne sépare pas seulement les hommes et les femmes dans les professions, mais elle le fait également au regard des possibilités de carrière. Les structures d'emploi d'une entreprise peuvent se diviser en deux catégories de postes:

- ceux qui sont comblés par le recrutement de nouveaux travailleurs à l'extérieur;

- ceux qui sont comblés de façon interne par la promotion ou l'avancement d'employés déjà au service de l'employeur.

Dans cette dernière catégorie, il existe une ligne de progression ou chaîne de mobilité en ce sens qu'il y a des hiérarchies d'emplois qui peuvent être particulières à une entreprise donnée, mais qui dépassent également les cadres de l'entreprise et du secteur d'activité.

Les postes de niveaux peu élevés ne s'inscrivent pas tous dans une ligne de progression; un grand nombre sont qualifiés de culs-de-sac, ce qui suppose peu de possibilités internes de promotion ou la non-existence de ponts entre cet ensemble de professions et les autres. En général, le niveau d'admissibilité dans un emploi détermine les chances d'avancement offertes à un employé. Comme les structures des emplois offerts aux femmes sont probablement marquées par les perceptions de l'employeur en ce qui concerne les caractéristiques moyennes des femmes, les différences, au niveau de l'emploi, entre les hommes et les femmes, traduisent la détermination des employeurs d'exclure les femmes de certains postes et de leurs lignes de progression (Blau et Jusenius, 1976: 195). Cette exclusion entraîne certaines conséquences, en plus de reléguer les femmes dans des postes comportant des possibilités de promotion restreintes. Les professions ou les emplois qui présentent des lignes de progression sont caractérisés par des salaires élevés, des possibilités de formation et de perfectionnement, des dispositions concernant la sécurité de l'emploi et la stabilité du travailleur. En revanche, les professions ou les emplois ne comportant pas de chaîne de mobilité sont caractérisés par des salaires peu élevés, des possibilités d'avancement restreintes et une instabilité d'emploi. Il est prouvé que dans ces professions, l'application des règles concernant l'exécution du travail est plus arbitraire et plus personnalisée (Kanter, 1977: 82-89; 159-161). Ces conditions contribuent à rendre la main-d'oeuvre instable. Dans un grand nombre de cas, toutefois, le manque de motivation des travailleurs est attribué à la personne plutôt qu'aux conditions de travail. Les critiques prétendent que les femmes sont

qualifiées de travailleurs instables, comme si c'était une caractéristique propre à ce sexe plutôt qu'une conséquence des conditions d'emploi (Armstrong, 1980; Kanter, 1977; MacDonald, 1981).

c) Le cadre conventionnel

En plus de travailler dans un cadre défini sur le plan administratif, les gens travaillent également dans un climat social qui est caractérisé par des opinions, des attitudes et des façons de voir l'exécution des tâches, résultats de conventions sociales. L'atmosphère de travail peut nuire de diverses manières à la lutte contre la ségrégation. Premièrement, les groupes professionnels caractérisés par des possibilités restreintes tendent à créer leur propre système hiérarchique et à accentuer la solidarité entre les employés et l'appartenance du groupe. L'employé subit d'énormes pressions pour demeurer loyal à ce groupe et s'il le quitte, même pour une promotion, il est considéré comme déloyal. Ce phénomène engendre une résistance à quitter un cadre de travail donné (Kanter 1977: 149-152). Le peu d'empressement à abandonner son emploi est également fonction de l'avenir. Les femmes qui quittent des professions qualifiées de "féminines" pour des professions à prédominance masculine doivent affronter une culture fondée sur un groupe de travail entièrement masculin. Les femmes qui exercent des métiers manuels, où les hommes sont en forte majorité, peuvent être exclues des chaînes nécessaires à l'apprentissage ou à l'exécution des tâches. En administration, l'entrée des femmes a au moins deux conséquences. Premièrement, contrairement à leurs collègues masculins, les femmes côtoient de moins en moins de collègues féminins à mesure qu'elles accèdent à des niveaux supérieurs. La politique de coopération symbolique menace ces femmes (Kanter, 1977: 151). Deuxièmement, dans la mesure où les collègues masculins doutent de la légitimité de la présence des femmes ou de l'importance de leur rôle dans leur monde professionnel conventionnel, les femmes tendent à demeurer prisonnières dans les postes de direction de niveaux peu élevés (Kanter, 1977: 49-68).

LA DÉSÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE

La déségrégation professionnelle existe lorsque les hommes et les femmes sont répartis également dans les catégories professionnelles. La diminution ou la disparition de la sexégration des professions constitue un phénomène connexe. Du point de vue opérationnel, la désexégration requiert un des processus suivants ou les deux à la fois:

- le déplacement des femmes hors de certaines catégories professionnelles pour passer dans d'autres catégories où les hommes se trouvaient en très forte majorité auparavant; ou

- le déplacement des travailleurs masculins hors de certaines catégories professionnelles pour passer dans d'autres catégories où les femmes dominaient en nombre auparavant.

Bien qu'une certaine attention soit accordée à la venue de travailleurs masculins dans les professions réputées "féminines" de l'enseignement, des sciences infirmières et du travail social, la plupart des statégies visant la déségrégation du milieu de travail insistent sur l'entrée des femmes dans les professions à prédominance masculine.

Les stratégies d'intervention

Kanter (1976) distingue trois types de stratégies employées dans le but de modifier la répartition professionnelle des femmes (voir également Torrey, 1978). La première suppose que les hommes et les femmes diffèrent dans leurs attitudes, leur tempérament, leur propre estime, leurs styles d'interaction, et elle mène à des interventions qui visent à compenser les déficiences. Cette stratégie d'intervention est manifeste dans un grand nombre de programmes destinés aux femmes gestionnaires, où l'accent est mis sur l'acquisition de la confiance en soi, la planification de la carrière et le développement d'une personnalité jugée nécessaire à la réussite (voir la description des caractéristiques principales dans Stead, 1978).

L'efficacité de ce type d'intervention dans le cas des femmes gestionnaires est discutable (Kanter, 1976; 1977) et sa portée est trop restreinte pour modifier la ségrégation professionnelle en général. Le second type d'intervention insiste sur l'accroissement des possibilités offertes aux femmes en diminuant ou en faisant disparaître certains des handicaps dont elles font l'expérience à la suite de la socialisation des rôles en fonction du sexe et des contraintes créées par les soins à donner aux enfants. Ces deux stratégies supposent qu'en permettant aux femmes d'agir sur le marché du travail comme les égales des hommes, le recrutement, la formation et la promotion des employés seront dépourvus de sexisme (Ratner, 1980: 42-43). Les stratégies comportent la modification du système d'enseignement afin que les femmes reçoivent une formation plus élaborée et différente qui les rendra aptes à concurrencer les hommes dans les professions non traditionnelles et mieux rémunérées. Ces stratégies ne portent pas uniquement sur l'enseignement officiel; elles comprennent également des programmes de formation préalable à l'emploi, particulièrement la formation postscolaire des femmes dans les métiers hautement spécialisés et la participation des femmes aux programmes d'apprentissage. L'accent est également mis sur des dispositions d'accès facile concernant les soins à donner aux enfants afin de permettre aux femmes de faire partie de la main-d'oeuvre de façon continue.

Comme les cours destinés aux gestionnaires afin d'accroître leur assurance, les mesures se rapportant au rôle social sont des interventions agissant sur l'offre. L'objectif est de modifier les caractéristiques ou les rôles sociaux des femmes qui les rendent moins compétitives face aux hommes. Ces deux catégories d'intervention ne tiennent pas compte des structures du monde du travail qui perpétuent la ségrégation professionnelle. Les interventions structurelles, elles, tendent à

modifier les facteurs de demande qui perpétuent la ségrégation professionnelle. L'accent est mis sur la formulation et la mise en application de nouvelles politiques au sein des organisations afin de recruter, d'affecter, de former des femmes et d'assurer leur promotion de sorte qu'elles ne soient pas restreintes à des emplois n'offrant aucune chance d'avancement et peu rémunérés. Un grand nombre de stratégies particulières sont synonymes de mesures d'action positive (Ratner, 1980: 42). L'intervention structurelle joue un rôle important dans la création de lignes de mobilité dans les professions peu rémunérées et sans avenir. Les programmes de formation, une nouvelle définition des tâches, la création de nouveaux postes qui servent de lien entre des groupes professionnels (les employés de bureau et les adjoints à la direction, par exemple) ainsi que la rotation des emplois sont tous des stratégies qui peuvent être utilisées. Les horaires flexibles permettent également le partage des tâches et une plus grande participation des employés dans diverses situations, élargissant ainsi les perspectives d'avenir des femmes. Enfin, lorsque les femmes sont placées dans des professions à prédominance masculine, le recrutement ou la promotion par groupe de femmes peut être souhaitable si l'on veut éviter les conséquences de la politique de coopération symbolique (Kanter, 1976; 1977; chapitre 10; 1980; Ratner, 1980).

Le champ de l'intervention: au sein de l'entreprise ou l'entreprise elle-même

Les entreprises peuvent comporter des structures professionnelles internes de caractère sexégrationniste (les hommes coupeurs, les femmes opératrices de machine à coudre; les hommes gérants, les femmes commis). Dans ce cas, des stratégies appliquées au sein de l'entreprise sont utiles. Mais ces stratégies peuvent ne pas être efficaces si toute l'entreprise est de caractère sexégrationniste, c'est-à-dire qu'elle compte des employés féminins ou masculins en nombre disproportionné (Blau, 1975; 1977). La déségrégation du milieu de travail exige des modifications dans la composition professionnelle de la main-d'oeuvre féminine tant au sein des emplois de l'entreprise qu'en regard de l'entreprise elle-même.

Qui paie la facture?

La déségrégation professionnelle soulève la question du choix des mesures à prendre afin de diminuer la sexégration. Elle soulève également la question de savoir qui supporte les frais de la mise en application de ces mesures. Les stratégies reliées au rôle sont moins susceptibles d'occasionner des frais directs à l'employeur et plus susceptibles d'être assumées par les personnes elles-mêmes ou subventionnées par le gouvernement ou par l'application de mesures fiscales. Mais cela ne veut pas dire que les interventions reliées au rôle ne coûtent rien à l'employeur car la taxation n'est qu'un moyen parmi tant d'autres de trouver les revenus nécessaires à l'État. Les coûts sont simplement cachés. Les interventions structurelles comportent la modification des structures des emplois ou des politiques de recrutement, de dotation en personnel, de formation et de promotion au sein des

organisations. Le coût de ces politiques se répercute plus directement sur l'employeur. Mais un grand nombre de mesures nécessaires pour assurer le changement au sein de l'organisation exigent l'examen des politiques applicables au personnel, la collecte de renseignements sur les employés et les besoins en main-d'oeuvre, tâches qui peuvent toutes entraîner l'amélioration générale de la gestion (Kanter, 1980).

Les délais

Les stratégies d'intervention varient considérablement en ce qui concerne le temps requis pour faire effet sur la ségrégation professionnelle. Les stratégies qui comportent la modification des pratiques de socialisation des rôles en fonction du sexe sont celles qui prennent le plus de temps, soit au moins une génération. Les stratégies qui facilitent l'emploi des femmes (les garderies, les programmes de recyclage axés sur les emplois non traditionnels) exigent plusieurs années pour être mises en oeuvre et donner des résultats. Le temps nécessaire pour produire des effets dépend de la stratégie particulière employée, mais les interventions structurelles semblent produire les effets les plus immédiats, surtout celles qui visent des pratiques particulières de l'entreprise en matière de recrutement, de formation et de promotion.

L'avenir

Les tendances futures dans les structures du marché du travail représentent une deuxième dimension temporelle dont il faut tenir compte dans toute étude portant sur les stratégies d'intervention. Au Canada, les structures professionnelles sont susceptibles de se modifier de façon notable pendant la dernière partie du 20^{e} siècle. Certaines professions subiront des transformations en ce qui concerne les qualités requises (les secrétaires et les opératrices de machine de traitement des textes, par exemple), et le nombre d'employés. Tout programme axé sur la déségrégation du milieu de travail doit également comporter de l'information sur les secteurs de l'économie susceptibles de croissance et de contraction (Emploi et Immigration Canada, 1981).

RÉSUMÉ

La sexégration professionnelle cause de nombreux problèmes étant donné ses conséquences sur la mobilité, sur l'inégalité économique et sur la productivité. La culture et la structure de l'offre et de la demande expliquent sa persistance actuelle au Canada. La déségrégation des professions résultera vraisemblablement de l'application de toute une gamme de stratégies d'intervention, comportant non seulement des interventions agissant sur l'offre mais également sur la demande. Un grand nombre de ces interventions doivent être effectuées simultanément ou au moins être synchronisées pour produire un effet quelconque. De plus, elles doivent être mises en application en tenant compte autant des structures actuelles que des structures futures du milieu de travail.

Tableau 1

La distribution de la main-d'oeuvre active selon la profession et le sexe et le pourcentage de femmes occupant chaque poste, Canada, 1971 et 1980

Postes	Pourcentage des femmes occupant chaque poste		1971		1980	
	1971 (1)	1980 (2)	Hommes (3)	Femmes (4)	Hommes (5)	Femmes (6)
Toutes les professions(a)	7 722 025	11 454 000	5 101 815	2 620 210	6 886 000	4 568 000
Toutes les professions, en %(b)	33,9	39,9	100,0	100,0	100,0	100,0
Direction, administration et professions connexes	15,7	25,6	6,2	2,2	9,0	4,7
Sciences naturelles, génie et mathématiques	7,3	14,1	4,2	0,6	5,0	1,2
Sciences sociales et domaines connexes	37,4	49,1	1,0	1,2	1,2	1,8
Religion	15,7	14,8	0,4	0,1	0,3	0,1
Enseignement et domaines connexes	60,4	57,8	2,7	8,0	2,7	5,6
Médecine et santé	74,3	77,2	1,6	9,3	1,6	8,2
Arts, littérature, loisirs et domaines connexes	27,2	38,4	1,2	0,8	1,5	1,4
Travail de bureau et domaines connexes	68,4	78,4	8,4	35,9	6,3	34,3
Commerce	30,4	40,5	11,2	9,4	10,1	10,4
Services	46,1	54,5	10,2	17,1	10,3	18,6
Agriculture, horticulture et élevage	20,8	23,1	8,0	4,1	6,1	2,8
Pêche, chasse, piégeage et activités connexes	1,9	(d)	0,5	(c)	0,5	(d)
Exploitation forestière	2,1	(d)	1,3	(c)	1,0	(d)
Mines, carrières, puits de pétrole et de gaz	0,6	(d)	1,2	(c)	1,0	(d)
Traitement des matières premières	17,8	20,5	5,4	2,3	5,2	2,0

Tableau 1 (suite)

Postes	Pourcentage des femmes occupant chaque poste		1971		1980	
	1971 (1)	1980 (2)	Hommes (3)	Femmes (4)	Hommes (5)	Femmes (6)
Usinage des matières premières et domaines connexes	5,7	5,1	4,4	0,5	4,0	0,3
Fabrication, assemblage et réparation de produits finis	23,7	24,5	9,5	5,7	11,6	5,7
Construction	0,9	1,3	11,0	0,2	10,7	0,2
Transports	2,4	5,7	6,5	0,3	6,4	0,6
Manutention et domaines connexes, N.C.A.	19,6	20,0	3,2	1.5	3,6	1,4
Conduite de machines et travail à l'aide d'appareils divers	12,4	18,2	1,9	0,5	1,8	0,6
Indice de dissimilitude	---	---		47,7		46,7

(a) Les nombres et les pourcentages sont rajustés et n'incluent pas les personnes exerçant des professions non classées ailleurs ni les personnes qui ont omis d'indiquer leur profession.

(b) Les pourcentages peuvent ne pas totaliser 100 puisque les chiffres ont été arrondis.

(c) Pourcentage moindre que 0,1.

(d) Le nombre de travailleurs ne figure pas dans le tableau de référence. Les chiffres sont trop bas pour être significatifs.

SOURCE: Statistique Canada, Recensement du Canada 1971. Professions: profession selon le secteur d'activité économique et le sexe, Canada et provinces (Catalogue 94-736, Vol. III - Partie 3), Tableau 7. Statistique Canada, Groupe de travail chargé de l'enquête sur la population active. La population active, décembre 1980 (Catalogue 71-001, Vol. 36 - N° 12), Tableau 70.

Tableau 2

Répartition en pourcentage de certaines professions, selon le titre exact, le sexe et le pourcentage de femmes dans chaque profession, Canada, 1971.

Professions et titres Code CDCP	Pourcentage de femmes sur le nombre total des travailleurs	Pourcentage (c)	
		Hommes	Femmes
Enseignement et domaines connexes	60,4	100,0	100,0
Enseignement universitaire (2711)	16,7	14,1	1,9
Enseignement universitaire, N.C.A. (2719)	26,4	1,6	0,4
Enseignement primaire et jardins d'enfants (2731)	82,3	18,7	56,9
Enseignement secondaire (2733)	44,5	44,6	23,4
Enseignement primaire et secondaire, N.C.A. (2739)	74,6	2,7	5,2
Autres niveaux d'enseignement et domaines connexes (279)	50,7	18,2	12,2
Médecine et santé	74,3	100,0	100,0
Médecins et chirurgiens (3111)	10,0	30,6	1,2
Dentistes (3113)	4,8	7,3	0,1
Vétérinaires (3115)	4,4	2,0	(b)
Ostéopathes et chiropracticiens (3117)	3,5	1,2	(b)
Personnel spécialisé dans le diagnostic, N.C.A. (3119)	57,5	0,7	0,3
Soins infirmiers, supervision et domaines connexes (313)	87,7	34,2	84,3
Pharmaciens (3151)	23,1	8,9	0,9
Diététiciens et nutritionnistes (3152)	95,3	0,1	0,7
Optométristes (3153)	5,9	1,7	(b)
Opticiens d'ordonnance (3154)	16,5	1,4	0,1
Techniciens en radiologie (3155)	73,4	2,0	1,9
Techniciens en laboratoire médical (3157)	75,5	5,2	5,6
Hygiénistes, assistants, techniciens dentaires (3157)	76,6	3,0	3,4
Autres, N.C.A. (3159)	67,1	2,0	1,4

Tableau 2 (suite)

Professions et titres Code CDCP	Pourcentage de femmes sur le nombre total des travailleurs	Pourcentage (c)	
		Hommes	Femmes
Commerce			
Commerce: personnel préposé à la vente de biens de consommation	30,4	100,0	100,0
Superviseurs (5130)	16,7	36,7	16,9
Vendeurs de matériel technique (5131)	3,1	1,0	0,1
Voyageurs de commerce (5133)	2,9	9,3	0,6
Vendeurs et vendeuses, N.C.A. (5135)	21,8	10,5	6,7
Commis aux ventes (5137)	66,0	14,5	64,5
Vendeurs ambulants, démarcheurs (5141)	49,2	0,8	1,7
Camelots (5143)	7,1	1,3	0,2
Pompistes (5145)	4,6	5,1	0,5
Ventes, N.C.A. (5149)	6,8	0,4	1,7
Personnel préposé à la vente de services			
Superviseurs (5170)	8,1	4,0	0,8
Vendeurs et agents d'assurance (5171)	12,4	5,2	1,7
Agents d'immeuble (5192)	22,9	3,0	2,0
Vendeurs et négociants de titres (5173)	8,5	1,3	0,3
Publicitaires (5174)	12,7	0,7	0,2
Vendeurs de services commerciaux (5177)	11,3	0,4	0,1
Ventes, N.C.A. (5179)	15,5	0,4	0,2
Autres occupations dans le domaine de la vente (519)	12,4	5,6	1,8
Préparation des aliments et des boissons, et services connexes	26,0	100,0	100,0
Contremaîtres (8210)	7,4	12,6	2,9
Meunerie et minoterie (8211)	(a)	3,3	(c)
Boulangerie et confiserie (8213)	68,5	15,4	20,4

Tableau 2 (suite)

Professions et titres Code CDCP	Pourcentage de femmes sur le nombre total des travailleurs	Pourcentage (c)	
		Hommes	Femmes
Abattage, découpage de la viande, mise en conserve, emballage et salaison (8215)	16,1	31,1	17,0
Mise en conserve, emballage et salaison du poisson (8217)	47,5	8,3	21,6
Mise en conserve de fruits et de légumes (8221)	62,7	1,9	9,0
Traitement du lait (8223)	7,7	4,8	1,1
Traitement du sucre (8225)	(c)	0,6	(c)
Inspection, tests, classement, échantillonnage (8226)	40,1	3,1	5,9
Traitement des boissons (8227)	7,9	3,5	0,8
Autres (8228 et 8229)	32,2	15,6	21,0
Fabrication, assemblage et réparation, textiles, fourrures et cuir	70,0	100,0	100,0
Contremaîtres (8550)	27,5	10,4	1,7
Dessinateurs de modèles, marquage et découpage (8551)	32,6	16,1	3,3
Tailleurs et couturiers (8553)	73,0	14,3	16,6
Fourreurs (8555)	48,8	2,4	1,0
Chapeliers et modistes (8557)	57,4	0,5	0,3
Fabrication et réparation de chaussures (8561)	50,3	14,6	6,3
Tapissiers (8562)	14,9	16,7	1,2
Opérateurs sur machines à coudre, textiles et activités connexes (8563)	90,1	14,7	57,5
Inspection, tests, classement (8566)	84,1	0,9	2,1
Autres (856 et 8569)	70,8	9,5	9,8

(a) Les pourcentages peuvent ne pas totaliser 100 puisque les chiffres ont été arrondis.

(b) Moins de 0,1 pour cent.

(c) Les chiffres bruts se rapportant aux femmes ne sont pas fournis dans le document de référence.

SOURCE: Statistique Canada, Recensement du Canada 1971. Professions: professions selon le sexe par lieu de naissance, période d'immigration et groupe ethnique, Canada et régions. (Catalogue 94-734, Vol. III - Partie 3), Tableau 4.

NOTES

[1]S.S. Tangri (1976) propose une définition plus technique. "La ségrégation professionnelle existe dans une profession lorsque le groupe professionnel en question ne comporte pas une distribution représentative de personnes par rapport aux variables démographiques importantes, selon leur proportion dans la population adulte."

[2]L'indice est calculé selon la formule $\frac{1}{2}$ Xi - Yi lorsque Xi est la ie catégorie d'une distribution en pourcentage et Yi est la ie catégorie d'une autre distribution en pourcentage, (Shryock et Siegel, 1971: 232-233).

[3]Armstrong et Armstrong (1978) et Gunderson (1976) étudient également les tendances dans le temps. Toutefois, ils utilisent la sexégration des professions (le pourcentage des femmes parmi tous les travailleurs d'une catégorie professionnelle donnée) comme mesure, plutôt qu'une mesure qui compare la distribution professionnelle particulière des hommes et des femmes à un moment donné.

[4]Dans les études empiriques, les attributs des tâches et les exigences en formation qui sont particulières à chaque profession sont mesurés comme suit: a) si les fonctions se rapportent au traitement de données, à des personnes ou à des choses et comportent la communication verbale; b) le niveau général de scolarité et le développement de compétences professionnelles particulières se rapportant au travail et c) les aptitudes comme l'intelligence, la facilité d'expression verbale, l'aptitude au calcul, la perception des formes, la perception des écritures, la coordination motrice, la dextérité des doigts et l'habileté manuelle.

BIBLIOGRAPHIE

Acker, J. et D. Van Houten. Differential Recruitment and Control: The Sex Structure of Organizations. Administrative Science Quarterly 19 (Juin 1974): 152-163.

Armstrong, H. et P. Armstrong. The Segregated Participation of Women in the Canadian Labour Force, 1941-1971. The Canadian Review of Sociology and Anthropology 12 (4, Partie I, novembre 1975): 370-384.

Armstrong, P. Women and Unemployment. Atlantis 6 (automne 1980): 1-14.

Armstrong, P. et H. Armstrong. The Double Ghetto: Canadian Women and their Segregated Work. Toronto, McClelland and Stewart, 1978.

Baker, S.H. Women in Blue Collar and Service Occupations, dans Stromberg, Ann H. et Shirley Harkess, (éditeurs), Women Working. Palo Alto (Californie), Mayfield Publishing Co., 1978: 339-378.

Beller, A.H. Occupational Segregation by Sex: Determinants and Change (inédit). Urbana (Illinois) University of Illinois, Department of Family and Consumer Economics, 1980.

Bennett, J.E. et P.-M. Loewe. Women in Business. Toronto, Maclean-Hunter, 1975.

Blau, F.D. Equal Pay in the Office. Lexington (Massachusetts), D.C. Heath and Co., 1977.

Blau, F.D. Sex Segregation of Workers by Enterprise in Clerical Occupations, dans Edwards, Richard C., Michael Reich et David M. Gordon, (éditeurs), Labour Market Segmentation. Lexington (Massachusetts), D.C. Heath and Co., 1975: 257-278.

Blau, F.D. et C.L. Jusenius. Economists Approaches to Sex Segregation in the Labour Market: An Appraisal, dans Blaxall, Martha et Barbara Reagan (éditeurs), Women and the Workplace. Chicago, University of Chicago Press, 1976: 181-200.

Blaxall, M. et B. Reagan, (éditeurs). Women and the Workplace: The Implications of Occupational Segregation. Chicago, University of Chicago Press, 1976.

Braid, K. Women in Non-Traditional Occupations in British Columbia, Ottawa, Institut canadien de recherches pour l'avancement de la femme, 1979.

Burrow, M.G. Developing Women Managers: What Needs to be Done. New York, AMACOM (American Management Associations), 1978.

Cohen, S.M. Patterns of Occupational Segregation by Sex in the Canadian Labour Force. Thèse de maîtrise, Université de Windsor (Thèses canadiennes sur microfiches, n° 19877), 1973.

Daymont, T. et A. Statham. Occupational Atypicality: Changes, Causes, Consequences. Communication présentée à la réunion annuelle de l'American Sociological Association. Disponible auprès des auteurs: Center for Human Resource Research, The Ohio State University, Columbus, Ohio, 43210.

Davies, M. Woman's Place is at the Typewriter: The Feminization of the Clerical Labor Force, dans Edwards, Richard C., Michael Reich, et David M. Gordon, (éditeurs), Labor Market Segmentation. Lexington (Massachusetts), D.C. Heath and Co., 1975: 257-278.

Emploi et Immigration Canada. L'évolution du marché du travail dans les années 1980 (Rapport du groupe d'étude sur l'évolution du marché du travail). Ottawa, Ministre des Approvisionnements et Services (n° de catalogue MP15-3/1-1981E), 1981.

England, P. Assessing Trends in Occupational Sex Segregation, 1900-1976, dans BERG, Ivar (éditeur), Sociological Perspectives on Labor Markets, New York, Academic Press, 1981: 273-275.

England, P. Explanations of Occupational Sex Segregation: An Interdisciplinary Review, Communication à la Southwest Social Science Meetings, Dallas (Texas), 1981. Distribué par l'auteur: Sociology and Political Economy Department, University of Texas-Dallas, Richardson, Texas, 75080.

England, P. (À paraître) The Failure of Human Capital Theory to Explain Occupational Sex Segregation, Journal of Human Resources, 1982.

England, P., M. Chassie et L. McCormack. (À paraître) Skill Demands and Earnings in Female and Male Occupations, Sociology and Social Research, 1982.

England, P. et S.D. McLaughlin. Sex Segregation of Jobs and Male-Female Income Differentials dans Alvarez, Rodolfo, Kenneth Lutterman, et al. (éditeurs), Discrimination in Organizations. San Francisco, Jossey Bass, 1979: 189-213.

Gaskell, J. Education and Job Opportunities for Women: Patterns of Enrollment and Economic Returns. Communication au Social Sciences and Humanities Research Council Workshop on Women and the Economy, Vancouver, 1981. Distribué par l'auteur à la School of Education, University of British Columbia, Vancouver.

Gunderson, M. et H.C. Jain. Low Pay and Female Employment in Canada with Selected References to the USA dans Sloane, Peter J. (éditeur), Women and Low Pay, Londres, Macmillan Press Ltd., 1980: 165-222.

Gunderson, Morley. Structures du travail. p.103 dans L'objectif pour les Canadiennes: pouvoir choisir. Gail C.A. Cook (éd.). Ottawa: information Canada (catalogue IC 23-15/1976), 1976.

Hartmann, H. Capitalism, Patriarchy and Job Segregation by Sex, dans Blaxall, Martha et Barbara Reagan (éditeurs), Women and the Workplace. Chicago, University of Chicago Press, 1976: 137-170.

Ireson, C. Girls Socialization for Work, dans Stromberg, Ann H. et Shirley Harkess (éditeurs), Women Working, Palo Alto (Californie), Mayfield Publishing Company, 1978: 176-200.

Janjic, M. Diversifying Women's Employment: The Only Road to Genuine Equality of Opportunity, International Labour Review 120 (mars-avril 1981): 149-163.

Kanter, R.M. Combating Occupational Segregation (Presentation VI), dans Blaxall, Martha et Barbara Reagan (éditeurs), Women and the Workplace, Chicago, University of Chicago Press, 1976: 282-292.

Kanter, R.M. Men and Women of the Corporation. New York, Basic Books Inc., 1977.

Kanter, R.M. The Impact of Organization Structure: Models and Methods for Change, dans Ratner, Ronnie Sleinberg (éditeur), Equal Employment Policy for Women, Philadelphie, Temple University Press, 1980: 311-327.

Kessler-Harris, A. Stratifying by Sex: Understanding the History of Working Women, dans Edwards, Richard C., Michael Reich et David M. Gordon (éditeurs), Labor Market Segmentation, Lexington (Massachusetts), D.C. Heath and Co., 1975: 217-242.

Lautard, H. Occupational Segregation by Sex and Industrialization in Canada: 1891-1971, Communication présentée à la réunion annuelle de la Société canadienne de sociologie et d'anthropologie, Fredericton (Nouveau-Brunswick), 1977. Distribué par l'auteur au Département de Sociologie, Université du Nouveau-Brunswick.

Laws, J.L. Work Aspirations of Women: False Leads and New Starts, dans Blaxall, Martha et Barbara Reagan (éditeurs), Women and the Workplace, Chicago, University of Chicago Press, 1976: 33-50.

Leavitt, J.A. Women in Management, 1970-1979: a bibliography, Bibliographie n° 35 du CPL, Council of Planning Librarians, 1980.

Long, L. Women's Labor Force Participation and the Residential Mobility of Families, dans Stromberg, Ann H. et Shirley Harkess, (éditeurs), Women Working, Palo Alto (Californie), Mayfield Publishing Company, 1978: 226-238.

Lowe, G. Women, Work and the Office: The Feminization of Clerical Occupations in Canada 1901-1931, Canadian Journal of Sociology, Volume 5, 1979.

MacDonald, M. Implications for Understanding Women in the Labour Force of Labour Market Segmentation Analysis - The Unanswered Questions. Communication présentée au SSHRC Workshop on Women and the Canadian Labour Force, Vancouver, 1981. Distribué par l'auteur à l'Institute of Public Affairs, Dalhousie University, Halifax, Nouvelle-Écosse.

Madden, J.F. Discrimination - A Manifestation of Male Market Power?, dans LLOYD, Cynthia B. (éditeur), Sex, Discrimination and the Division of Labor, New York, Columbia University Press, 1975: 146-174.

Madden, J.F. The Economics of Sex Discrimination, Lexington (Massachusetts), D.C. Heath and Co., 1973.

McLaughlin, S.D. Occupational Sex Identification and the Assessment of Male and Female Earnings Inequality 43, (décembre 1978): 909-921.

McNally, F. Women for Hire: A Study of the Female Office Worker, Londres, Macmillan Press Ltd., 1979.

Oppenheimer, V.K. Occupational Sex Segregation: An Eclectic Perspective, Communication présentée à la réunion annuelle de l'American Sociological Association, Toronto, 1981.

Oppenheimer, V.K. The Sex Labeling of Jobs. Industrial Relations 7 (mai 1968): 224-228.

Piore, M.J. Notes for a Theory of Labour market Stratification, dans Edwards, Richard C., Michael Reich et David M. Gordon (éditeurs), Labor Market Segmentation, Lexington (Massachusetts), D.C. Heath and Co., 1975: 125-150.

Polachek, S.M. A Supply Side Approach to Occupational Segregation. Communication présentée à la réunion annuelle de l'American Sociological Association, Toronto, 1981.

Polachek, S.W. Occupational Segregation Among Women: Theory Evidence and a Prognosis, dans Lloyd, Cynthia B., Emily S. Andrews et Curtis L. Gilroy (éditeurs), Women in the Labor Market, New York, Columbia University Press, 1979: 137-157.

Polachek, S.M. Occupational Self-Selection: a Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure, Review of Economics and Statistics 63, (février 1981): 60-69.

Prentice, A. The Feminization of Teaching, dans Trofimenkoff, Susan Mann et Alison Prentice (éditeurs), The Neglected Majority, Toronto, McClelland and Steward Ltd., 1979: 49-65.

Ratner, R.S. (éditeur). Equal Employment Policy for Women. Philadelphie, Temple University Press, 1980.

Ratner, R.S. The Policy and the Problem: Overview of Seven Countries dans Ratner, Ronnie Steinberg (éditeur), Equal Employment Policy for Women, Philadelphie, Temple University Press, 1980: 1-55.

Roby, P. Women in the Workplace: Proposals for Research and Policy Concerning the Conditions of Women in Industrial and Service Jobs. Cambridge (Massachusetts), Schenkman Publishing Co. Ltd., 1981.

Shryock, H.S. et J.S. Siegel et al. The Methods and Materials of Demography, Volume 1. Washington (D.C.), U.S. Government Printing Office, 1971.

Siltanen, J. Segregation in the Canadian Occupational Structure. Thèse de maîtrise, Département de Sociologie, Université de Waterloo, 1976.

Sloane, P.J. The Structure of Labour Markets and Low Pay for Women, dans Sloane, Peter J. (éditeur), Women and Low Pay, Londres, Macmillan Press Ltd., 1980: 127-164.

Smith, N. Occupational Segregation by Sex in Canada: 1931-1961. Communication présentée à la réunion annuelle de la Société canadienne de sociologie et d'anthropologie, London (Ontario), 1978.

Spilerman, S. Careers, Labor Market Structure and Socioeconomic Achievement. American Journal of Sociology 83 (novembre 1977): 551-593.

Stead, B.A. (éditeur). Women in Management. Englewood Cliffs (New Jersey), Prentice-Hall Inc., 1978.

Stevenson, M. Relative Wages and Sex Segregation by Occupation, dans Lloyd, Cynthia B. (éditeur), Sex Discrimination and the Division of Labor, New York, Columbia University Press, 1975: 175-200.

Stevenson, M.H. Wage Differences Between Men and Women: Economic Theories, dans Stromberg, Ann H. et Shirley Harkess (éditeurs), Women Working, Palo Alto (Californie), The Mayfield Publishing Company, 1978: 89-107.

Tangri, S.S. The Social Institutions of Occupational Segregation: Comment IV. 1976: 84-86.

Thurow, L. Generating Inequality. New York, Basic Books, 1975.

Treiman, D. et K. Terrel. Women Work and Wages - Trends in the Female Occupational Structure since 1940, dans Land, Kenneth et Seymour Spilerman (éditeurs), Social Indicator Models, New York, Russell Sage, 1975: 157-191.

Torrey, J.W. The Consequences of Equal Opportunity for Women, dans Stead, Bette Ann (éditeur), Women in Management. Englewood Cliffs. (New Jersey), Prentice-Hall Inc., 1978: 298-310. Également publié dans le Journal of Contemporary Business (hiver 1976): 13-27.

Wolf, W. et N. Fligstein. Sex and Authority in the Workplace: The Causes of Sexual Inequality, American Sociological Review 44 (avril 1979): 235-252.

Wolf, W. et R. Rosenfeld. Sex Structure of Occupations and Job Mobility. Social Forces 56, 1978: 823-844.

Zellner, H. The Determinants of Occupational Segregation, dans Lloyd, Cynthia B. (éditeur), Sex, Discrimination and the Division of Labour, New York, Columbia University Press, 1975: 125-145.

BIBLIOGRAPHIE ANNOTÉE

Armstrong, H. et P. Armstrong. The Segregated Participation of Women in the Canadian Labour Force, 1941-1971, The Canadian Review of Sociology and Anthropology 12 (4, partie 1, novembre 1975): 370-384. Analyse des tendances à la discrimination sexuelle au Canada entre 1941 et 1971. Les "emplois destinés aux femmes" font l'objet d'une étude poussée. On termine l'article en expliquant pourquoi de plus en plus de femmes font partie de la population active.

Bennett, J.E. et P.M. Loewe. Women and Business, Toronto, Maclean Hunter, 1975. On donne un aperçu des inégalités entre travailleurs masculins et féminins au sein de la population active. La ségrégation sur le marché du travail, sa persistance et la raison pour laquelle elle existe font l'objet du chapitre 2. Les stratégies visant à établir l'égalité des chances dans les entreprises canadiennes sont analysées au chapitre 6.

Blaxall, M. et B. Reagan (éditeurs). Women and the Work Place: The Implications of Occupational Segregation, Chicago, University of Chicago Press, 1976. Un recueil de trente et une communications et de commentaires des participants à une conférence ayant eu lieu en 1975 sur la ségrégation en milieu de travail. Les articles étudient diverses explications concernant la ségrégation en milieu de travail et les questions relatives à la lutte contre la ségrégation sur le marché du travail. Ce livre étudie à fond les questions et les orientations de recherche reflétant l'opinion des représentants du gouvernement et du milieu universitaire participait à la conférence.

England, P. Assessing Trends in Occupational Sex Segregation, 1900-1976, dans BERG, Ivar (éditeur), Sociological Perspectives on Labor Markets. New York, Academic Press, 1981: 273-295. Analyse des problèmes méthodologiques que présente l'évaluation des tendances à la ségrégation en milieu de travail. L'auteur montre pourquoi certains paramètres indiquent une diminution de la ségrégation alors que d'autres indiquent la stabilité ou l'augmentation du phénomène. Les résultats empiriques sont fondés sur des données américaines, mais l'étude est pertinente pour toute analyse des tendances canadiennes. Ce document est utile à l'étude de la ségrégation en milieu de travail à partir de données de recensement.

England, P. Explanations of Occupational Sex Segregation: An Interdisciplinary Review. 1981. Distribué par l'auteur: Sociology and Political Economy Department, University of Texas-Dallas, Richardson, Texas 75080. Il s'agit d'une analyse et d'une évaluation des diverses explications concernant la ségrégation en milieu de travail (les théories de socialisation par les rôles sexuels, les théories économiques néoclassiques, l'économie des entreprises, les théories marxistes et féministes). La conclusion souligne la complémentarité de ces explications et montre comment bon nombre de "causes" peuvent être citées à l'appui l'une de l'autre.

Kanter, R. Men and Women of the Corporation. New York, Basic Books, 1977. Cet ouvrage constitue une analyse approfondie du milieu de travail au sein d'une grande entreprise américaine. Les chances, la structure hiérarchique et le nombre d'hommes et de femmes occupant les divers emplois s'avèrent des facteurs importants qui influent sur le comportement des employés. Le chapitre 9 revoit certaines des explications proposées au phénomène de ségrégation qui existe à l'intérieur des entreprises. Le chapitre 10 comprend une analyse exhaustive des stratégies que pourraient employer les entreprises afin de modifier le milieu de travail et de permettre à tous de quitter les emplois sans avenir. L'auteur se penche tout particulièrement sur les problèmes de la main-d'oeuvre féminine.

LES FEMMES, L'INSTRUCTION ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Jane Gaskell Ph.D.

L'influence de l'industrie sur le comportement des femmes sur le marché du travail est fort complexe. Contrairement à ce qui se produit pour d'autres groupes défavorisés, il n'existe pas, pour les femmes, de liens simples entre leur manque global d'instruction et la place qu'elles occupent dans la hiérarchie du monde du travail. Le niveau de scolarité des femmes au travail est en général plus élevé que celui de leurs collègues masculins (tableau 1). A l'école, les filles offrent un meilleur rendement, semblent éprouver moins de difficultés d'apprentissage et obtiennent apparemment de meilleures notes que les garçons (Gaskell, 1981a). Néanmoins, les emplois confiés aux femmes sont moins rémunérateurs et les occasions d'avancement moins nombreuses.

Nous étudierons, dans le présent document, certains liens qui existent entre l'éducation et la formation des femmes et le rôle qu'elles jouent au sein du marché du travail. Nous soulignerons d'une part comment certains changements lors de la période de préparation pourraient améliorer le statut des femmes au travail, et d'autre part, pourquoi il est peu utile de compter uniquement sur des changements apportés à la socialisation, à l'éducation ou à la formation. Nous défendrons l'opinion voulant que la socialisation et l'éducation des femmes influencent l'ensemble des débouchés qui s'offrent à elles, tant à l'école qu'au travail, système qui trace des voies pour les maintenir dans les orientations traditionnelles et détruire leurs chances d'égalité d'accès à l'emploi. Il est non seulement impossible mais également peu utile de changer les processus de socialisation et d'éducation si l'on ne modifie pas le cadre des débouchés offerts. D'autre part, la diversification des débouchés pour les femmes sous-entend des changements sur le plan de la socialisation, de la formation et de l'éducation, ainsi qu'au niveau de l'embauche, de la rémunération et de l'organisation interne du travail.

L'éducation et ses incidences générales sur le travail des femmes

Des statistiques approximatives démontrent que l'éducation exerce une influence plus favorable sur les activités des femmes au sein du marché du travail que sur celles des hommes. Une femme qui élève son niveau de scolarité augmente ses chances de s'intégrer au marché du travail (tableau 2). Par contre, une femme moins instruite sera peu intéressée à se lancer sur le marché du travail: les emplois disponibles sont moins intéressants et offrent peu d'avantages économiques par rapport au travail à la maison. L'instruction tend à diminuer le taux de chômage tant chez les hommes que chez les femmes, de façon cependant moins marquée pour ces dernières (tableau 3).

Une femme instruite aura un salaire supérieur à celui des autres femmes. Cependant, une année de scolarité pour la femme représente une augmentation de salaire inférieure à celle obtenue par un homme (tableau 4). Au Canada, les diplômées d'université gagnent en moyenne moins que les hommes ne détenant que le diplôme d'études secondaires. Featherman et Hauser (1976) ont constaté que les bénéfices monétaires pour une année supplémentaire d'études aux États-Unis étaient de 279 $ pour les hommes et de 81 $ pour les femmes en 1962, montants qui sont passés à 406 $ et à 180 $ en 1973. Évaluée en pourcentage, cette hausse favorise les femmes; cependant, la différence en dollars absolus s'est élargie au cours de cette période.

Bien qu'une femme instruite soit moins menacée par le chômage et que ses chances de trouver un emploi mieux rémunéré soient meilleures, il serait faux de croire qu'un niveau de scolarité plus élevé fera décroître le taux de chômage ou augmenter le salaire de toutes les femmes. Le niveau de scolarité influence la répartition du chômage et des revenus chez les femmes; toutefois, les revenus et le taux de chômage à répartir résultent de situations économiques indépendantes de l'éducation. L'accroissement du niveau général de scolarité aura peut-être pour seul résultat d'obliger l'individu à s'instruire davantage pour maintenir sa position dans la collectivité. Ces renseignements démontrent que l'instruction joue un rôle secondaire dans la répartition des avantages au sein du marché du travail entre les hommes et les femmes. Dans les pages qui suivent, nous tenterons d'en expliquer les causes et d'y apporter des solutions.

La fragmentation de l'éducation

Jusqu'ici, nous avons limité notre intervention au nombre d'années de scolarité d'un individu. Cependant, l'expérience acquise au cours des années passées à l'école peut varier entre les hommes et les femmes; ce qui explique la différence de répercussions due à l'éducation sur le marché du travail.

L'éducation reçue à la maison véhicule des valeurs familiales sur les attitudes et l'avenir des hommes et des femmes. Bien que la tendance soit au libéralisme, il existe encore l'opinion à l'effet que les femmes ont une fonction d'éducatrices et que le rôle fondamental de celles-ci se situe au sein de la famille, même dans le cas où la femme travaille à l'extérieur. Inversement, les garçons sont préparés à l'indépendance et doivent envisager leurs responsabilités premières consistant à assurer le soutien de la famille même si, parfois, ils lavent la vaisselle. Il paraît de toute évidence que les parents éduquent leurs enfants selon ces stéréotypes, encourageant les garçons et les filles à poursuivre des intérêts différents et à valoriser des réalisations différentes. Ce comportement débute dès la naissance de l'enfant; on admire les petites filles pour leur apparence et les petits garçons, pour leur force. Dès l'âge de trois ans, les enfants eux-mêmes vivent ces distinctions et celles-ci s'accentuent à la lumière de ce qu'ils observent autour d'eux, des attitudes qu'ils considèrent

eux-mêmes comme appropriées à leur sexe et des actions pour lesquelles ils sont récompensés (Sharpe, 1976; Williams, 1977; Lips et Calwill, 1978). Lorsque les enfants ne voient que des hommes au volant d'un camion ou que des femmes traitées comme objet sexuel dans les réclames publicitaires, ou encore lorsqu'ils voient à la télévision que les hommes laissent les responsabilités familiales aux femmes, ils apprennent vite ce qui est convenable de faire ou pas dans la société.

Ce genre de messages atteint aussi l'enfant à l'école. Dans les manuels, dans les documents pédagogiques et dans les media, on ignore la femme ou encore on lui confie son rôle traditionnel. Les enseignants partagent souvent cette manière de penser; ainsi, ils s'adressent plus souvent aux garçons et distribuent les tâches en fonction des normes traditionnelles dictées par le sexe. Même les élèves, en développant leurs cultures dans le cadre d'organisations scolaires, n'échappent pas à ces distinctions conventionnelles. De telles différences de manière de penser et d'agissements influencent à la fois les atttitudes et le comportement des élèves (Fischer et Cheyne, 1977; Byrne, 1979; Interchange, 1979; Delamount, 1980; Deem, 1980).

À l'école secondaire, cette manière de penser se poursuit et se concrétise dans le choix des cours. Il est impossible de résumer au moyen d'un simple tableau les distinctions dans le choix des cours puisque ceux-ci sont offerts différemment qu'on n'a pas établi de statistiques basées sur les sexes. Cependant, on note de grandes variantes au niveau de l'inscription notamment aux programmes d'éducation commerciale et industrielle, d'économie domestique, de mathématiques et de physique (Anisef, 1979; Scott, 1981; Gaskell, 1981 a). L'informatique, un domaine nouveau et de plus en plus important, est présentée, du moins en Colombie-Britannique, de façon à encourager les filles inscrites au programme de commerce à se diriger vers la perforation et le traitement des mots, tandis que les garçons, inscrits au programme de mathématiques, apprendront les techniques de la programmation.

Il est généralement accepté que les écarts entre les sexes, au niveau des tendances d'inscription, soient imputables aux intérêts, aux aptitudes et aux objectifs professionnels des étudiants. Ainsi, les filles manifestent plus d'aptitudes d'élocution alors que les garçons excellent au niveau spatial et visuel (Maccoby et Jacklin, 1974). Il est impossible de déterminer dans quelle mesure ces tendances sont attribuables à la socialisation. Cependant, nous avons des raisons de croire qu'elles sont influencées par le fait que les garçons et les filles jouent à des jeux différents et qu'ils sont récompensés pour des actions différentes. Toutefois, les différences d'aptitudes sont de moindre importance que celles des choix de cours et de carrières, et ne peuvent expliquer qu'une faible partie de la variance (Kimball, 1981). Si les différences d'aptitudes se traduisaient directement au niveau des choix de cours, les filles seraient plus nombreuses en mathématiques, domaine dans lequel les différences d'aptitudes ne sont pas très prononcées. En effet, certaines distinctions aux niveaux des cours et des

carrières vont à l'encontre des différences d'aptitudes; par exemple, les garçons se dirigent plus nombreux vers le droit et les carrières politiques, alors que les filles démontrent de meilleures aptitudes d'élocution.

Les différences d'intérêts peuvent servir à expliquer certaines différences au niveau des choix de cours. Les filles sont encouragées à aimer la cuisine et les garçons, les automobiles. Les filles sont plus soucieuses de leur rendement en mathématiques (Tiobias et Vasbropt, 1980). Cependant, il est rare que les étudiants choisissent leurs cours sans intérêt, à moins qu'ils n'aient besoin de crédits acquis facilement pour compléter leur programme d'études. Même si une fille n'aime pas les mathématiques, elle s'y inscrira quand même parce qu'elles sont obligatoires dans son cours d'infirmière ou de technicienne. D'autres filles s'inscrivent à des cours de commerce non pas parce qu'elles aiment la dactylographie, mais plutôt parce qu'il s'agit d'un bon investissement sur le marché du travail (Gaskell, 1981 b).

Des recherches récentes démontrent une légère diminution de l'écart qui sépare les sexes à l'école secondaire depuis 1964, au niveau des préférences professionnelles (Lueptow, 1981; Herzog, 1982). Le choix d'emplois traditionnellement réservés aux femmes demeure déterminé par le sexe, et il en est de même pour les postes de cols bleus spécialisés. Les femmes ont tendance à se diriger davantage vers des postes de cols blancs généralement destinés aux hommes. Elles continuent d'insister sur l'importance de la motivation au travail, de l'aide apportée aux autres et de la communication avec leurs collègues. Elles attachent moins d'importance au rang, au revenu et aux chances d'avancement dans leur travail.

Les perspectives d'avancement sont déterminées tant par la détection des débouchés que par les intérêts et les aptitudes. Dans des domaines moins traditionnels, les débouchés sont plus rares, puisque les employeurs risquent de faire de la discrimination et que les échanges avec les collègues peuvent être plus difficiles. La planification se fait selon ce qui est faisable et acceptable, plutôt qu'en fonction des idéaux poursuivis. Les femmes entretiennent, face au travail, des valeurs assez grandes pour couvrir toute une gamme d'emplois, si elles sont encouragées à explorer de nouveaux horizons et à pratiquer un esprit critique, plutôt que de composer avec les différences qui existent au niveau de l'intérêt ou de la personnalité. L'orientation professionnelle perpétue cette discrimination sexuelle (Diamond, 1975). Les traditions pèsent très lourd. Les femmes ont tendance à croire que leur monde sera à l'image de celui de leurs mères et effectuent, en conséquence, des choix "sûrs".

Les choix des étudiants dépendent non seulement de leur attitude, mais également de ce que l'école leur offre et de la façon dont les choix se présentent. Il y a peu de temps encore, dans bien des écoles, les filles n'étaient pas autorisées à suivre des cours d'éducation industrielle. Cette politique a encore laissé des séquelles, déguisées sous le nom de "difficultés de planification des horaires",

qui ne peuvent être surmontées que par de fortes pressions d'étudiants ou de parents. Même lorsque les choix sont officiellement permis, l'organisation des cours varie d'une école à l'autre. Ainsi, le pourcentage d'étudiantes inscrites à des cours d'éducation industrielle en Colombie-Britannique varie de 2 p. 100 à North Thompson, à 31 p. 100 à Fort Nelson. Étant donné que ces districts sont économiquement semblables, les différences sont vraisemblablement attribuables à des facteurs tels la préparation de l'horaire, l'attitude des professeurs, la proportion d'hommes et de femmes dans le corps enseignant et le contenu du cours. Une fois la percée accomplie, le phénomène fait boule de neige car les étudiants se sentent plus à l'aise dans un domaine non traditionnel.

Les cours, selon qu'ils sont offerts ou non dans les écoles publiques, constituent également un facteur important. La disponibilité d'une formation professionnelle dans les cours de commerce en fait un choix "logique" pour la plupart des filles. La dactylographie et la sténographie s'enseignent à l'école et non pas sur le marché du travail. Les filles qui suivent des cours de commerce se tirent mieux d'affaire sur le marché du travail (Gaskell, 1981 b; Nolfi et al., 1978). Étant donné qu'en 1971, 50 p. 100 des diplômées d'école secondaire se sont dirigées vers le travail de bureau, ce genre de cours revêt une importance énorme auprès des filles qui n'entendent pas poursuivre des études post-secondaires. Les cours d'éducation industrielle, qui sembleraient en être l'équivalent, ne sont pas si directement liés au travail. Ils ne fournissent pas de références ni de compétences reconnues ou exigées sur le marché du travail. L'étudiant qui a suivi des cours de menuiserie n'est pas pour autant menuisier. La formation professionnelle a lieu après les études secondaires, et des recherches en ce domaine démontrent que l'on donne la préséance aux garçons inscrits à des cours secondaires (Nolfi, 1978; Little, 1970).

Ces caractéristiques relatives à l'inscription aux cours déterminent de façon significative les aptitudes, les intérêts et les habitudes d'interaction des adultes. Il en résulte un sens de la compétence et une aisance dans divers secteurs de l'expérience, ainsi qu'une influence sur les choix ultérieurs en matière de travail. Cette influence porte également sur l'accès des étudiants à des emplois divers et à des programmes de niveau post-secondaire. Des études en mathématiques, en physique et en informatique sont des critères de plus en plus importants de formation professionnelle ultérieure, de perspectives d'emploi et même une ouverture aux études post-secondaires.

Les femmes représentent plus de 50 p. 100 des étudiants inscrits dans les écoles secondaires. Il est évident que la discrimination sexuelle se poursuit dans ces institutions: la plupart des cours sont manifestement à caractère professionnel (tableau 5). La répartition par sexe, par division ou par programme dissimule une autre forme de discrimination au niveau des cours (Lewis, 1975). Le choix des cours dans les collèges met en jeu les mêmes facteurs qu'au niveau secondaire, bien qu'il soit davantage lié au plan professionnel et restreint par les cours choisis au niveau secondaire et également pour les femmes, le fait

de vouloir se marier et d'avoir des enfants. Encore une fois, les choix seront déterminés par les cours disponibles au niveau collégial et parce qu'il faut étudier ailleurs, soit sur le marché du travail soit à l'université. Depuis le milieu des années 1960, la formation professionnelle des femmes, particulièrement dans les domaines du travail de bureau, des services et des sciences infirmières, s'est remarquablement développée. La formation industrielle et technique a d'habitude lieu en cours d'emploi, de concert avec l'employeur ou au niveau universitaire; toutefois, de récents efforts ont été déployés en vue d'introduire la formation technique et industrielle au niveau collégial.

À l'université, les femmes comptent pour moins de 50 p. 100 de la population étudiante; cependant, leur représentation s'accroît rapidement. Ici encore, nous pouvons observer que les hommes et les femmes ont tendance à se diriger vers différents programmes d'études (tableau 6). La faculté des arts est la seule faculté où hommes et femmes sont représentés à peu près également; cependant, la plus grande concentration de femmes se retrouve surtout dans les programmes d'anglais et de français, les hommes étant plutôt inscrits en mathématiques et en économie. À ce niveau, les femmes ont effectué certains progrès, à l'exclusion du domaine vaste et important de l'ingénierie. Le pourcentage de la présence des femmes s'est accru dans la plupart des disciplines antérieurement réservées aux hommes comme le droit, l'architecture, la médecine, l'art dentaire, l'agriculture, la médecine vétérinaire et le commerce, à un rythme plus accéléré que dans l'ensemble des programmes universitaires; cependant, tel n'est pas le cas pour l'ingénierie qui, en 1972, détenait le plus faible pourcentage de femmes. Il est d'ailleurs surprenant de constater qu'aujourd'hui encore, cette proportion demeure la plus basse.

La tendance vers un libéralisme plus grand face à l'égalité des sexes se retrouve davantage parmi les personnes instruites (Gibbins, 1978), et les femmes se sont traditionnellement bien tirées d'affaire dans les sciences sociales et en biologie, reliées à des programmes de droit, de médecine et de commerce. L'ingénierie est basée principalement sur les sciences physiques, et les étudiants inscrits au programme de génie font preuve d'une attitude des plus traditionnelles à l'égard des femmes, dans leurs journaux et dans leurs plaisanteries. Le caractère professionnel de l'ingénierie est défini moins clairement que celui de plusieurs autres disciplines et les références sont moins liées à l'emploi obtenu (Ahamed et al., 1979). Une grande part de la formation et du perfectionnement a lieu en cours d'emploi, et les entreprises risquent d'être encore plus réticentes à embaucher des femmes.

Ce bref aperçu de la discrimination sexuelle dans les écoles a révélé une forte catégorisation en fonction du sexe, et cela, dès le niveau secondaire. Les femmes sont mal représentées dans les domaines de l'éducation industrielle, des mathématiques et de la physique. Par contre, leur représentation est exagérée dans les programmes "semi-professionnels" et de formation en secrétariat. À la fin de leurs études, il est assez rare que les hommes et les femmes se fassent

concurrence particulièrement dans les domaines professionnels. Les différentes formes de formation réservées aux hommes et aux femmes se soldent par une fragmentation du marché du travail.

Nous avons également soutenu que les femmes, particulièrement dans le domaine du travail de bureau, peuvent acquérir une formation professionnelle spécialisée dans les établissements d'enseignement public; de plus, elles le font plus tôt que les hommes. Il en résulte une limitation rapide des options de formation offertes aux femmes, étant donné qu'elles seront vraisemblablement plus attirées par la sécurité de la formation qui leur est offerte. La main-d'oeuvre spécialisée féminine se retrouve nombreuse sur le marché du travail entraînant une dépréciation des compétences.

L'organisation du travail

Dans quelle mesure les modifications au niveau de l'éducation, à supposer que nous y parvenions, amélioreraient-elles la situation des femmes sur le marché du travail? Pendant de nombreuses années, des sociologues et des économistes ont considéré l'éducation comme un investissement en capital humain qui accroîtrait la productivité de la main-d'oeuvre et, par conséquent, entraînerait des salaires plus élevés pour le travailleur et des bénéfices supérieurs pour l'entreprise (Becker, 1964; Conseil économique du Canada, 1964). Ce mariage heureux des intérêts particuliers et commerciaux ont solidifié les arguments à l'appui de l'augmentation des fonds consacrés à l'éducation et à la formation. Cependant, de récentes recherches ont indiqué que le parallèle, établi entre l'éducation et la productivité et les salaires, n'est pas aussi évident que ne le suggère la simple notion de capital humain (Berg, 1970; Collins, 1979; Squires, 1979).

Comme nous l'avons vu précédemment, l'instruction chez les femmes n'apporte pas, du moins à elles-mêmes, des bénéfices économiques. Même si à l'heure actuelle, la forme d'éducation des femmes est prise en considération, celles-ci ne reçoivent pas, en terme de revenus, les mêmes bénéfices que les hommes (tableau 7). Les diplômées dans un domaine réservé aux hommes gagneront un meilleur salaire comparativement à celui des autres femmes. Par contre, ce sont dans ces professions que l'on trouvera les plus grands écarts de rétribution entre les hommes et les femmes (Anisef, 1979). Une importante étude américaine, effectuée récemment, a révélé qu'en prenant la discipline principale en considération, l'écart de revenus entre les hommes et les femmes selon leur niveau d'instruction ne se trouvait que légèrement réduit (Angle et Wisman, 1981).

L'explication de la fragmentation du marché se révèle plus utile que la théorie du capital humain dans la compréhension de la relation entre le niveau de scolarité des femmes et leurs revenus (Edwards, 1975; McDonald, 1980). Contrairement à l'analyse régressive des revenus globaux selon le niveau de scolarité, l'analyse fragmentaire rejette les données fondamentales qui placent un travailleur moyen dans un milieu de travail moyen et se concentre plutôt sur le fait que divers procédés

s'appliquent à différents secteurs du marché du travail. Elle souligne l'importance de ces procédés structuraux dans toute explication, par opposition aux caractéristiques personnelles des travailleurs. Plutôt que de présumer que chacun des travailleurs, dans chaque emploi, est en concurrence avec ses collègues afin que le meilleur candidat soit retenu, l'analyse fragmentaire souligne le fait qu'un groupe très restreint de personnes sont considérées comme des employés éventuels. Le sexe est l'un des critères qui tend à fragmenter le marché du travail, c'est-à-dire à déterminer l'admissibilité des travailleurs éventuels aux emplois. Les modes de formation sont également très importants, et comme nous l'avons vu, ils tendent à chevaucher les différences au niveau des sexes. Les différentes propriétés structurales des emplois influent également sur les chances d'avancement, les revenus et la formation professionnelle ultérieure.

L'analyse fragmentaire est un facteur important pour la compréhension de l'expérience des femmes sur le marché du travail, puisqu'elles occupent essentiellement des postes différents de ceux des hommes. Les femmes sont fortement concentrées dans un petit nombre d'occupations qui leur sont principalement réservées: le travail de bureau, la vente, les services et quelques emplois semi-professionnels comme l'enseignement et les sciences infirmières. Les femmes continuent de se diriger vers ces genres d'emplois, indépendamment de leur niveau d'instruction (tableau 8).

Ce phénomène est en partie imputable au fait que les femmes orientent leur formation vers le secteur traditionnel d'emploi, comme nous l'avons vu précédemment. À cette explication, s'ajoute celle des femmes qui, après avoir accédé à un poste débordant la tradition, ont tendance à revenir à des emplois plus conventionnels. On confie des emplois de bureau à des diplômées des cours de commerce de niveau secondaire, alors qu'aux hommes de même compétence on offre des postes de gestionnaires (Devereaux et Rechnitzer, 1980). Au niveau universitaire, selon les cours qu'elles choisissent, les femmes risquent moins de se retrouver dans des emplois de secrétariat, mais seules celles inscrites aux programmes médicaux et techniques en seront assurées (tableau 9). Plus de femmes que d'hommes se dirigent vers l'enseignement et cela dans toutes les disciplines universitaires, à l'exception du français (tableau 10). Les hommes qui obtiennent un brevet d'enseignement ont plus de chances d'obtenir un emploi mieux rémunéré en dehors de l'enseignement. La tendance des femmes à se diriger vers des emplois traditionnels s'accroît au fur et à mesure qu'elles s'écartent de la date de leur graduation (Bielby, 1977).

Bon nombre de recherches établissent une faible relation entre le domaine de formation et le genre d'emploi (Little, 1970; Wilms, 1974; Pincus, 1980). Un certain niveau d'instruction offre la possibilité d'obtenir un travail dans un domaine donné, sans toutefois le garantir. D'autres facteurs tels les contacts personnels, la personnalité et la discrimination demeurent importants (Granovetter, 1974; Leveinson, 1975). Le nombre de diplômées dans une discipline particulière et le nombre d'emplois disponibles ne coïncident pas toujours. Souvent les

employeurs n'exigeront pas de formation précise dans un emploi particulier puisqu'ils présument que l'apprentissage peut se faire au travail pour autant qu'ils choisissent la "bonne personne pour l'emploi".

Les emplois accessibles aux femmes sont souvent mal rémunérés pour le niveau d'instruction qu'ils exigent, et offrent peu de chances de formation en cours d'emploi (Oppenheimer, 1980). La formation en cours d'emploi et la hiérarchie sont des facteurs critiques au moment d'offrir des chances égales aux femmes. De plus, cette formation devrait être incluse dans l'étude du dossier scolaire. Les différences sont plus difficiles à déceler puisqu'elles ne sont ni rapportées ni analysées en profondeur.

Dans la vente, dans les services et dans la fabrication, les femmes se retrouvent majoritaires dans des entreprises de second ordre: petit commerce sans envergure ni organisation, ou à son déclin, petites fabriques d'un produit très concurrentiel (Edwards, 1975; McDonald, 1981). Ces emplois sont généralement mal rémunérés, n'exigent ni ne récompensent aucune formation scolaire (Hall et Carlton, 1977) et n'offrent ni avancement ni possibilités de formation en cours d'emploi (Barron et Norris, 1975).

Le travail de bureau n'offre que peu d'occasions de formation en cours d'emploi et d'avancement. Une étude fait à la fonction publique de la Colombie-Britannique a révélé que les femmes qui occupent des postes de commis ont moins de possibilités d'avancement que leurs collègues masculins. La mobilité devient de plus en plus limitée pour tous les commis et dépendra en grande partie des possibilités de recyclage (Ministry of Industry and Small Business, 1979). Menzies (1980) en est arrivé à une conclusion similaire dans son étude sur les incidences des nouvelles techniques d'informatique sur le travail de bureau. "Les travailleurs de bureau se voient généralement offrir moins de possibilités de congé d'études et de formation, et les femmes en particulier ont plus de difficultés à améliorer leurs compétences en raison de certaines considérations notamment d'ordre familial."[1] Les emplois de secrétariat offrent encore moins d'ouvertures en raison de la mise en place de nouvelles techniques, et l'organisation actuelle ne permet pas l'admissibilité du personnel de bureau à une formation aux nouveaux emplois techniques et professionnels qui se créent.

Les emplois semi-professionnels, en particulier ceux de l'enseignement, demeurent les plus populaires auprès des femmes qui détiennent des diplômes d'études post-secondaires. Ces emplois sont pourtant moins rémunérateurs que ceux exigeant le même niveau de formation et leur profil d'emploi est beaucoup moins prestigieux (Oppenheimer, 1970).

---

[1] trad.

Les statistiques des centres de main-d'oeuvre révèlent à la fois une sous-représentation des femmes dans le programme de formation en cours d'emploi et une discrimination à leur égard dans certains types de formation particulière (tableau 11). Les femmes représentent seulement 27 p. 100 du personnel en formation, et on les retrouve surtout dans les programmes de sténographie, de secrétariat et dans les services liés à l'hygiène et à l'infirmerie. Les statistiques relatives à d'autres genres de formation en cours d'emploi qui ne sont pas subventionnés par le gouvernement révéleraient sans aucun doute des tendances similaires, peut-être même plus accentuées.

La formation aux emplois destinés aux femmes est souvent organisée différemment de celle destinée aux hommes. Elle se fonde davantage sur la formation spécialisée dispensée dans les écoles publiques, avant l'entrée sur le marché du travail, et moins sur la formation et l'avancement en cours d'emploi. Quelle est donc l'origine de ces différences? Thurow (1975) soutenait que les employeurs tendent de minimiser le plus possible les investissements dans des secteurs où le taux de roulement est assez élevé. Aussi longtemps qu'un employé demeurera à son service, l'employeur sera en mesure de toucher des bénéfices de son investissement; si un employé désire changer d'emploi, "l'employeur aura au moins la possibilité de le convaincre de rester et ses arguments se révéleront beaucoup moins convaincants s'il tente d'empêcher une femme d'avoir des enfants".[2] Étant donné que l'employeur ne peut présumer du désir de ses employés de rester au service de la firme et d'accroître leurs responsabilités, il ne voit pas l'importance de contrôler leur formation et jugera celle acquise à l'école suffisante. Sans avoir été vérifiées pour autant, ces hypothèses exercent une certaine influence. En outre, le genre de formation qui en a résulté est devenu une prophétie auto-suffisante, encourageant l'intermittence du travail.

L'équilibre entre la formation subventionnée par le gouvernement et la formation privée fait l'objet d'un incessant débat (Ministry of Colleges and Universities, 1973) et de progrès sporadiques. L'expansion des collèges communautaires est due à l'augmentation des subventions accordées par l'État et au transfert des cours de formation dispensés ailleurs, comme par exemple, le cas des études des infirmières. Au niveau des collèges régionaux, les femmes sont bien représentées.

L'organisation des cours au niveau secondaire révèle également une plus grande participation de l'État à la formation au travail. Comme nous l'avons démontré, la formation au travail de secrétariat, contrairement à l'apprentissage, est dispensée dans les écoles. La nécessité de faire sortir les femmes du travail de bureau et de les diriger vers des emplois spécialisés a récemment acquis une importance particulière (Emploi et Immigration Canada, 1980); la différence est donc digne d'attention. Pourquoi existe-t-elle?

---

[2] trad.

La formation au travail de bureau est moins onéreuse dans les écoles, et la pratique de la dactylographie, d'une façon générale, est reconnue comme une habileté fort utile. Cependant, les laboratoires dans les écoles sont équipés de machinerie très coûteuse et l'apprentissage, à l'extérieur de l'école, est chose courante dans les cours de commerce et pourrait s'appliquer à d'autres programmes. Outre l'enseignement de la dactylographie, les cours de commerce offrent une formation sur de l'équipement spécialisé et organise des cours pratiques ainsi que des simulations de travail.

On soutient que les compétences de secrétariat s'appliquent à une gamme plus variée d'emplois que la plupart des compétences industrielles, et que la formation commerciale doit être subventionnée par l'État, au même titre que celle donnée par un employeur à des employés de bureau, subventionnant ainsi d'autres employeurs qui ne dispensent pas ce genre de formation (cette argumentation ne règle toutefois pas la question de savoir pourquoi la formation commerciale est dispensée au niveau secondaire). Selon le classement de Becker (1964), les compétences de secrétariat sont "générales", tandis que les compétences industrielles sont "spécifiques". Cependant, un grand nombre de compétences enseignées dans les cours commerciaux ne sont pas très en demande sur le marché du travail. Bon nombre de machines utilisées dans les écoles ne le sont pas dans les bureaux; ainsi, une disposition précise de lettre commerciale enseignée dans les écoles ne s'applique pas nécessairement à chaque bureau. En outre, l'importance accordée récemment aux compétences industrielles a révélé qu'un bon nombre des compétences générales sont utilisées dans une grande variété d'entreprises industrielles (Smith, 1975). La crainte des employeurs à embaucher et à former des apprentis est souvent attribuée à la nature générale des compétences enseignées, et par le fait que les autres employeurs sautent sur l'occasion d'embaucher des travailleurs déjà formés (Ministry of Colleges and Universities, 1973; Harvey 1980).

Il est vraisemblable que, dans le cas du travail de bureau, la demande croissante de main-d'oeuvre, la crainte des employeurs à investir dans une formation en cours d'emploi pour les femmes et l'absence de syndicalisation à ce niveau sont autant de facteurs qui contribuent à assurer cette formation au niveau secondaire (Dunn, 1979). Les syndicats, soucieux de restreindre l'offre en main-d'oeuvre et les employeurs, prêts à investir dans la main-d'oeuvre masculine, ont empêché que le même phénomène ne se reproduise dans les autres domaines. Certaines provinces commencent maintenant à mettre sur pied des programmes de pré-apprentissage au niveau secondaire; toutefois, les propositions visant l'élaboration de solutions de rechange à l'apprentissage au niveau collégial ou la mise en disponibilité de fonds pour les employeurs, afin de leur permettre d'offrir une formation en cours d'emploi, sont probablement plus fréquentes.

Nous pouvons donc remarquer que les femmes ont tendance à se diriger vers des emplois qui ne récompensent pas le niveau d'instruction du moins en termes monétaires, et qui n'offrent que peu de possibilités d'avancement par le biais d'une formation en cours d'emploi. Les hommes

sont plus portés vers une formation générale pour apprendre les compétences spécialisées en cours d'emploi par le biais de toute une variété de programmes de formation parrainés par l'employeur. Un changement s'impose dans les pratiques relatives à l'embauche, en vue de reconnaître les compétences détenues par les femmes, et de leur permettre de mieux les appliquer. La création d'une hiérarchie au niveau du travail de bureau, de possibilités de formation en cours d'emploi et de perfectionnement parrainé par l'employeur s'avère particulièrement importante. Les jeunes femmes tendent à prévoir et à planifier en fonction des circonstances qui les entourent alors que l'expérience du travail pourrait engendrer une vision plus réaliste de l'importance de leur emploi, et fournir la motivation nécessaire pour rechercher de meilleures possibilités d'emploi.

CONCLUSIONS

Le niveau de scolarité fait actuellement partie d'un processus de fragmentation à l'égard des femmes au sein du marché du travail. Les femmes ont le temps de s'instruire et de se former et leur succès est assuré dans certains domaines qui les écartent de la concurrence avec les hommes. Les causes de cette différence entre les sexes peuvent se retrouver au sein de la famille, de l'école et du marché du travail; toutefois, la politique gouvernementale peut s'appliquer plus aisément au niveau de l'école et du marché du travail.

Les démarches suivantes devraient être entreprises afin

- d'encourager les femmes à choisir parmi une plus grande variété de cours et d'emplois, particulièrement dans les domaines des mathématiques, de la technologie et de la physique;

- d'éviter que le choix de cours au niveau secondaire ou post-secondaire ne devienne un obstacle, interdisant l'accès à la formation ultérieure et à l'emploi dans des domaines non traditionnels;

- de mettre sur pied des programmes de formation en cours d'emploi et de créer des échelons aux emplois, à l'intention des femmes, pour leur permettre de sortir des domaines traditionnels de travail.

Tableau 1

Le niveau de scolarité des travailleurs, distribué en pourcentage, par groupes d'âge et de sexe, en 1977

		15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+	Total
Hommes	- Élémentaire	6,9	11,3	24,8	34,7	40,2	45,9	20,7
	- Secondaire	68,4	45,2	42,2	41,4	38,4	33,5	48,5
	- Post-secondaire	24,7	43,5	33,0	23,9	21,4	20,5	30,8
	- Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Femmes	- Élémentaire	3,7	8,3	18,9	24,1	27,7	30,4	13,0
	- Secondaire	65,3	48,3	50,3	50,2	47,7	40,2	54,2
	- Post-secondaire	31,0	43,3	30,8	25,7	24,6	29,6	32,8
	- Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Les deux sexes	- Élémentaire	5,5	10,2	22,7	31,0	36,3	41,9	17,8
	- Secondaire	67,0	46,3	45,1	44,5	41,3	35,2	50,7
	- Post-secondaire	27,5	43,5	32,2	24,5	22,4	22,9	31,6
	- Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Extrait de Picot, G: L'évolution du profil scolaire des Canadiennes, de 1961 à 2000. Statistique Canada, 1980.

Tableau 2

Le taux annuel moyen de participation au marché du travail, par niveau de scolarité, d'âge et de sexe, en 1977

		Élémentaire	Écart H/F	Études secondaires terminées	Écart H/F	Diplôme/ certificat	Écart H/F	Diplôme universitaire	Écart H/F	Total	Écart H/F
15-19	H	43,3		55,4		...		...		54,0	
	F	29,4	13,9	50,0	5,4	...		...		46,6	7,4
	T	37,5		51,3		...		...		50,5	
20-24	H	81,6		92,3		83,3		79,6		85,1	
	F	37,9	43,7	67,3	25,0	81,7	1,6	80,1	-0,5	68,8	16,3
	T	61,8		79,7		82,4		79,9		77,0	
25-34	H	89,5		96,6		96,7		95,6		95,3	
	F	38,7	50,8	56,3	40,3	64,3	32,4	72,8	22,8	55,2	40,1
	T	64,1		74,1		79,0		87,0		75,2	
35-44	H	91,3		97,2		98,5		98,6		95,9	
	F	43,7	47,6	60,3	36,9	65,9	32,6	70,3	28,3	55,7	40,2
	T	68,6		76,4		80,9		89,9		76,0	
45-54	H	86,7		95,8		96,3		98,1		92,4	
	F	36,3	50,4	56,5	39.3	64,2	32,1	68,8	29,3	49,2	43,2
	T	62,9		73,4		78,0		88,6		70,7	
55-64	H	69,8		82,8		83,5		86,6		76,6	
	F	22,3	47,5	38,7	41,1	47,2	36,3	52,0	34,6	32,2	44,4
	T	46,3		58,3		61,8		75,0		53,6	
65+	H	12,0		19,6		19,7		31,5		15,5	
	F	2,4	9,6	7,2	12,4	7,7	12,0	12,7	18,8	4,2	11,3
	T	6,8		12,0		11,0		24,4		9,1	
Total	H	64,0		90,9		89,3		91,0		77,7	
	F	25,0	39,0	63,9	27,0	60,6	28,7	68,1	22,9	45,9	31,8
	T	44,7		75,8		72,8		82,6		61,5	

Extrait de Picot (1980)

Tableau 3

Le taux de chômage par sexe et par niveau de scolarité, en 1971

Scolarité	Hommes	Femmes	Femmes/Hommes
Élémentaire ou moins	8,0	8,4	1,1
de 1 à 3 ans d'études secondaires	8,3	10,3	1,2
de 4 à 5 ans d'études secondaires	7,0	8,1	1,2
Diplôme universitaire	3,5	6,1	1,7

Extrait de Gunderson (1976).

Tableau 4

Le revenu moyen des particuliers réparti par niveau de scolarité et par sexe, au Canada en 1977

Scolarité	Femmes	Hommes
De 0 à 8 années	4 298	10 362
Quelques années d'études secondaires	5 766	12 085
Quelques années d'études post-secondaires	6 212	11 906
Certificat ou diplôme d'études post-secondaires	7 776	15 142
Diplôme universitaire	11 363	20 337

Extrait de Les femmes dans la population active, 1977, partie 2.

Tableau 5

Les disciplines, les diplômés d'études collégiales en 1976, par genre de diplôme

Disciplines	Genre de diplôme			
	Une ou deux années		Trois ou quatre années	
	F	H	F	H
	(Distribution en pourcentage)			
Administration, gestion et commerce	6	16	11	27
Services communautaires, travail social et sciences domestiques	13	7	4	2
Traitement des données et informatique	1	3	—	5
Ingénierie et techniques connexes	2	37	7	37
Beaux-arts et arts appliqués	3	5	12	11
Arts et sciences, éducation et droit	10	4	6	3
Communications de masse	2	5		4
Sciences infirmières	35	2		--
Autres services médicaux et dentaires	9	3		4
Industries primaires	1	12	--	2
Secrétariat	16	--	--	--
Transport	--	3	--	2
Domaine inconnu	2	3	2	2
Total: pourcentage	100	100	100	100
nombre	13 470	7 790	2 240	2 650

Extrait de Devereux et Rechnitzer (1980).

Tableau 6

Les inscriptions à l'université au niveau du baccalauréat ou du premier diplôme professionnel, les disciplines, au Canada en 1973-1974 et 1978-1979

Domaine d'études	Total des inscriptions 1973-1974	Total des inscriptions 1978-1979	Pourcentage de femmes 1973-1976	Pourcentage de femmes 1978-1979	Augmentation 1973-1978
Agriculture					
Temps plein	2 865	4 174	23,4	38,4	15,0
Architecture et urbanisme					
Temps plein	1 892	2 781	14,5	25,0	10,5
Arts					
Temps plein	81 660	81 779	46,1	52,4	6,3
Arts et sciences					
Temps plein	20 544	20 317	42,8	50,4	7,6
Commerce et administration					
Temps plein	20 807	32 894	13,5	29,5	16,0
Art dentaire					
Temps plein	1 886	1 998	8,9	17,6	8,7
Éducation					
Temps plein	23 777	26 951	68,9	73,8	9,9
Ingénierie					
Temps plein	19 965	29 325	2,1	6,3	4,2
Étude de l'environnement					
Temps plein	898	1 352	23,3	36,2	12,9
Beaux-arts et arts appliqués					
Temps plein	5 513	7 451	55,3	63,1	7,8
Foresterie					
Temps plein	1 230	1 384	5,9	21,2	15,3
Sciences domestiques					
Temps plein	4 304	3 381	97,4	98,2	0,8
Journalisme					
Temps plein	1 072	1 368	54,1	61,0	6,9

Tableau 6 (suite)

Domaine d'études	Total des inscriptions 1973-1974	Total des inscriptions 1978-1979	Pourcentage de femmes 1973-1976	Pourcentage de femmes 1978-1979	Augmentation 1973-1978
Droit					
Temps plein	8 382	9 456	20,4	34,0	13,6
Bibliothéconomie					
Temps plein	90	*	88,9	*	
Médecine					
Temps plein	7 064	8 106	24,3	34,2	9,9
Musique					
Temps plein	3 201	3 715	56,3	56,2	-0,1
Sciences infirmières					
Temps plein	4 899	5 269	97,9	97,3	-0,6
Optométrie					
Temps plein	340	349	22,1	40,4	18,3
Pharmacie					
Temps plein	2 562	2 729	56,2	63,2	7,0
Éducation physique et hygiène					
Temps plein	9 991	11 513	45,7	51,6	5,9
Réhabilitation médicale					
Temps plein	1 547	2 157	92,2	89,2	-3,0
Religion et théologie					
Temps plein	1 658	1 742	30,3	26,8	-3,5
Sciences					
Temps plein	40 798	40 438	27,1	34,8	7,7
Secrétariat					
Temps plein	940	983	99,3	99,8	0,5
Travail social					
Temps plein	2 366	2 853	70,5	77,3	6,8
Médecine vétérinaire					
Temps plein	892	1 082	23,2	42,6	19,4

Tableau 6 (suite)

Domaine d'étude	Total des inscriptions 1973-1974	Total des inscriptions 1978-1979	Pourcentage de femmes 1973-1976	Pourcentage de femmes 1978-1979	Augmentation 1973-1978
Autres					
Temps plein	380	1 235	46,6	47,7	0,1
Non publié					
Temps plein	152	12	-	41,7	
Total					
Temps plein	271 675	306 794	39,1	45,2	6,1

Extrait de: Les femmes dans la population active, 1977, partie 3.

Tableau 7

Le salaire par type de compétences, 2 ans après l'obtention du diplôme - 1978

Diplôme de deux ans	F	H	Pourcentage des H
Diplômés de deux ans	Salaire moyen	Salaire moyen	
Administration, gestion et commerce	10 240	13 610	75%
Services communautaires, travail social et sciences domestiques	10 460	13 140	79%
Traitement des données et informatique	12 050	13 640	88%
Ingénierie et techniques connexes	11 270	14 020	80%
Beaux-arts et arts appliqués	8 970	10 880	82%
Arts et sciences, éducation et droit	9 300	13 190	70%
Communications de masse	10 210	12 950	78%
Sciences infirmières	12 830	14 340	89%
Autres services médicaux et dentaires	12 900	12 890	100%
Industries primaires	9 760	13 550	72%
Secrétariat	9 030	-	
Transports	-	13 570	
Diplômés d'université			
Sciences agricoles et biologiques			
Biologie	11 460	14 010	81%
Sciences domestiques	13 680	-	
Total	12 580	14 240	88%
Éducation			
Éducation physique	13 740	15 010	91%
Autres	14 850	15 780	94%
Ingénierie et sciences appliquées	-	17 680	
Beaux-arts et arts appliqués	12 800	13 660	93%

Tableau 7 (suite)

Diplôme de deux ans	F	H	Pourcentage des H
Diplômés d'université	Salaire moyen	Salaire moyen	
Professions médicales			
Médecine et art dentaire	15 500	21 300	72%
Sciences infirmières	14 690	-	
Pharmacie	17 630	17 740	99%
Réhabilitation	15 740	-	
Total	15 220	18 260	83%
Sciences humaines			
Histoire	13 030	14 100	92%
Langues	13 790	15 190	90%
Total	13 740	14 320	96%
Mathématiques et physique	13 850	15 170	91%
Sciences sociales			
Administration, gestion et commerce	14 030	15 120	93%
Économie	13 640	14 250	96%
Géographie	13 790	14 960	92%
Droit	16 640	17 470	95%
Sciences politiques	12 920	14 280	90%
Psychologie	13 400	15 480	86%
Travail social	14 750	15 860	93%
Sociologie	13 670	15 010	91%
Total	13 760	15 220	90%
Général (sans spécialisation)	12 990	13 850	94%

Extrait de Deveureux et Rechnitzer (1980).

Tableau 8

Le pourcentage de la population active dans chaque secteur d'activités, répartie par niveau de scolarité et par sexe, Canada en 1971

Emploi	Moins d'une 9e année		12e et 13e années		Cours professionnel		Diplôme universitaire	
	Femmes %	Hommes %	Femmes %	Hommes %	Femmes %	Hommes %	Femmes %	Hommes %
Gestion, administration	0,5	1,1	2,5	8,2	2,7	6,1	5,8	18,8
Sciences naturelles ingénierie et mathématiques	0,1	0,5	0,6	5,7	0,8	6,0	3,6	16,8
Sciences sociales	0,2	0,1	0,8	0,6	1,1	0,5	8,2	7,1
Religion	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,3	0,5	2,8
Enseignement	0,4	0,1	7,2	1,3	6,5	2,1	40,5	19,7
Médecine et sciences de la santé	3,2	0,4	11,8	1,0	20,1	1,6	12,3	9,7
Arts, littérature et récréologie	0,2	0,4	0,8	1,6	1,0	1,4	2,3	1,7
Secrétariat	0,9	3,6	47,3	12,0	37,8	6,1	14,6	4,4
Vente	0,8	5,7	7,2	14,5	5,7	8,8	2,6	5,9
Services	27,9	10,4	7,6	8,5	12,3	9,5	2,7	2,4
Agriculture, horticulture et élevage	7,8	11,2	1,9	4,4	1	2,8	0,4	1,1
Traitement des données	5,2	6,8	0,5	3,5	0	3,4	0,2	1,0
Usinage	1,0	4,9	0,2	3,7	0	7,7	-	0,4
Fabrication, assemblage et réparation de produits	13,5	10,1	1,4	7,9	2,4	15,4	0,3	1,0
Construction	0,3	14,5	0,1	7,8	0,2	13,8	0,1	1,2
Transport, équipement	0,4	8,4	0,2	3,5	0,2	3,5	0,1	0,6
Manutention	2,9	3,8	0,5	2,3	0,5	1,4	0,1	0,4
Autres métiers reliés à l'opération de matériel	0,6	1,4	0,3	2,0	0,4	3,3	0,1	0,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tableau 9

Les diplômés au niveau du baccalauréat employés à temps plein dans des fonctions de secrétariat, par discipline, en 1978

Disciplines	F	H
	(Pourcentage*)	
Sciences agricoles et biologiques	13	--
Éducation	5	--
Beaux-arts et arts appliqués	15	--
Professions reliées à la santé	--	--
Sciences humaines	9	--
Anglais	14	--
Français	20	13
Histoire	14	11
Total		
Mathématiques et physique	--	--
Sciences sociales		
Administration, gestion et commerce	23	12
Psychologie	13	--
Sociologie	11	--
Total	13	7
Total	10	5

Extrait de Devereux and Rechnitzer, p. 153.

Tableau 10

Les diplômés d'université, employés à temps plein dans le domaine de l'enseignement, à l'élémentaire et au secondaire

Diplômes et disciplines	F	H
	(Pourcentage*)	
Baccalauréat		
Sciences agricoles et biologiques		
Biologie	--	15
Sciences domestiques	37	--
Total	22	10
Éducation		
Éducation physique	60	55
Autres domaines	77	72
Beaux-arts et arts appliqués	26	--
Sciences humaines		
Anglais	50	34
Français	59	62
Histoire	41	29
Total	48	31
Mathématiques et physique	21	13
Sciences sociales:		
Administration, gestion et commerce	--	--
Géographie	51	45
Sciences politiques	--	14
Psychologie	38	19
Sociologie	44	26
Total	32	13
Domaine général (sans spécialisation) ou inconnu	50	--
Total	43	21
Maîtrise		
Éducation	45	37
Ingénierie, mathématiques et physique	—	6

Tableau 10 (suite)

Diplômes et disciplines	F	H
Maîtrise (suite)	(Pourcentage*)	
Sciences humaines		
Anglais	—	52
Histoire	—	37
Autres	14	—
Total	17	30
Sciences sociales	—	5
Total	18	15

Extrait de Devereux and Rechnitzer, p. 149.

Tableau 11

La participation au Programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre Canada, par sexe et par domaine, au Canada en 1976 et 1977

Domaines	Femmes	Total	% des femmes incrites dans ce domaine	% des femmes sur le nombre d'inscriptions
Arts	590	1 121	3,5	52,6
Services communautaires et récréatifs	506	1 281	3,0	39,6
Construction	66	5 405	0,3	1,2
Ingénierie et sciences naturelles	154	1 099	0,9	14,0
Fabrication, assemblage et réparation	3 564	15 002	21,4	23,8
Gestion et administration	364	1 228	2,2	29,6
Manutention de matériaux	174	845	1,0	20,6
Services médicaux et d'hygiène	1 010	1 358	6,0	74,4
Usinage et modelage des métaux	163	3 594	0,9	4,5
Usinage (autre que celui des métaux)	117	1 113	0,7	10,5
Industries primaires				
Agriculture et horticulture	129	1 112	0,7	11,6
Foresterie	8	1 348	0,0	0,6
Mines et carrières-techniques	5	759	0,0	0,7
Imprimerie	338	1 171	2,0	28,9
Fonctions de traitement	1 929	9 602	11,6	20,1
Vente	891	2 981	5,3	29,9
Fonctions reliées aux services	2 283	3 935	13,7	58,0
Sténographie et secrétariat	4 153	6 041	24,9	68,7
Transports	38	891	0,2	4,3
Autres	135	902	0,7	15,0
Total	16 617	60 788		27,3

Extrait de Les femmes dans la population active, édition 1977, partie 3.

BIBLIOGRAPHIE

Ahamad, B., et al. Diplômes canadiens: analyse de l'Enquête de 1973 sur la main-d'oeuvre hautement qualifiée. Ottawa, Direction générale de l'aide à l'éducation, Secrétariat d'État, 1979.

Angle, J., et D. Wissman. "Gender; College Major and Earnings" Sociology of Education, 54: 25-33, 1981.

Anisef, P., J. Paasche et A. Turrittin. Is the Die Cast? Education Achievements and Work Destinations of Ontario Youth. Toronto: Ministère des Collèges et Universités, 1980.

Barron et Norris. "Sexual Divisions and the Dual Labour Market" dans Barker et Allen: Dependence and Exploitation in Work and Marriage. Londres: Longman, 1976.

Becker G. Human Capital. New York: Columbia University Press, 1964.

Berg, I. Education and Jobs: The Great Training Robbery. New York: Praeger, 1970.

Bielby, D. "Career Sex-Atypicality and Career Involvement of College Educated Women: Baseline Evidence from the 1960's". Sociology of Education. Vol. 51, No. 1: 7-28, 1978.

Burne, E. Women and Education. London: Tavistock Publications, 1978.

Collins. The Credential Society. New York: Academic Press, 1979.

Deem, R. Schooling for Women's Work. London: Routledge and Kegan Paul, 1980.

Delamont, S. Sex Roles and the School. London: Methuen, 1980.

Devereaux, M.S. et E. Rechnitzer. Études supérieures: atout professionnel. Ottawa: Statistique Canada, 1980.

Diamond, E. Issues of Sex Bias and Sex Fairness in Career Interest Measurement. Dept. of Health, Education & Welfare, National Institute of Education, 1975.

Dunn, T. "Teaching the Meaning of Work: Vocational Education in British Columbia, 1900-1929", dans Jones, Sheehan et Stamp: Shaping the Schools of the Canadian West. Calgary: Detselig Enterprises, 1979.

Edwards R., M. Reich et D. Garden. Labor Market Segmentation. Lexington, Mass.: D.C. Heath, 1975.

Featherman, D.L. et R.M. Hauser. "Sexual Inequalities and Socioeconomic Achievement in the U.S. 1962-73". American Sociological Review. Vol. 41: 462-403.

Fischer L. et J. Cheyne. Sex Roles: Biological and Cultural Interactions as Found in Social Science Research and Ontario Educational Media. Toronto: Ministère de l'Education.

Gaskell, J. "Equal Educational Opportunity for Women" dans Wilson, J.D. Canadian Education in the 80's. Calgary: Delselig Enterprises, 1981.

Gaskell, J. "Sex Inequalities in Education for Work: The Case of Business Education". Canadian Journal of Education. 6: 54-72, 1981b.

Gibbins, R., Ponting, J.R., Symons, G., "Attitudes and Ideology: Correlates of Liberal Attitudes Towards the Role of Women", Journal of Comparative Family Studies, Vol. 9, No. 1: 19-40, 1978.

Granovetter, M.S. A Study of Contacts and Careers. Boston: Harvard University Press, 1974.

Gunderson. "Structure du travail" pp. 93-142 dans Cook, G. Pouvoir choisir: objectifs pour les Canadiennes, Ottawa: Statistique Canada et l'Institut C.D. Howe, 1976.

Hall et Carlton. Basic Skills at School and Work. Toronto: Ontario Economic Council, 1977.

Harvey, E.B. Barriers to Employers Sponsored Training in Ontario. Toronto: O.I.S.E. Publications, 1980.

Herzog, A.R. "High School Seniors" Occupational Plans and Values: Trends in Sex Differences 1976 through 1980." Sociology of Education. 55: 1-13, 1982.

Interchange. Vol. 10, No. 2, 1979-80.

Kimball, M. "Is There a Biological Basis for Sex Differences in Mathematics". International Journal of Women's Studies. Vol. 4, 1981.

Leuptow, L. "Sex Typing and Change in Occupational Choices of High School Seniors: 1964-1975." Sociology of Education: 54: 16-24, 1981.

Levinson, R.M. "Sex Discrimination in Employment Practices: An Experiment with Unconventional Job Inquiries". Social Problems. Vol. 22(4), 1975.

Lewis, L. Women in the Colleges of Applied Arts and Technology: A Report to the Ministry of Colleges and Universities, 1975.

Lips H. et N. Colwill. Psychology of Sex Differences. New York: Prentice-Hall, 1978.

Little, J.K. Review and Synthesis of Research on the Placement and Follow-Up of Vocational Education Students. ERIC Research Series No. 49, VT 010 1975 Centre for Vocational and Technical Education, Columbus, Ohio, 1970.

Maccoby et Jacklin. The Psychology of Sex Differences. Stanford. Californie: Stanford University Press, 1974.

McDonald, M. "Implications for Understanding Women in the Labour Force of Labour Market Segmentation Analysis" paper prepared for SSHRC workshop on Women and the Canadian Labour Force. Vancouver, 1980.

Menzies, H. Women and the Chip. Montréal: Institute for Research on Public Policy, 1980. En voie de traduction.

Ministère des Collèges et Universités, Direction de la formation de la main-d'oeuvre, Training for Ontario's Future: Rapport du groupe de travail sur la formation industrielle, 1973.

Ministry of Industry and Small Business Development, Advancement Opportunities in the British Columbia Public Service: A Study for the Equal Employment Opportunities Committee of the Public Service Commission, Victoria, B.C., 1979.

Nolfi, G., et al. Experiences of Recent High School Graduates. Lexington, Mass.: Lexington Books, D.C. Heath & Co., 1978.

Oppenheimer, V. The Female Labour Force in the U.S. Berkeley, Californie: Institute of International Studies, 1970.

Picot, G. L'évolution du profil scolaire des Canadiennes de 1961 à 2000. Ottawa: Section des prévisions, Division de l'éducation, des sciences et de la culture, Statistique Canada, 1980.

Pincus, F. "The Fake Promises of Community Colleges: Class Conflict and Vocational Education". Harvard Educational Review. 50: 332-361, 1980.

Scott, J. "Science Subject Choice and Achievement of Females in Canadian High Schools". International Journal of Women's Studies. 4: 348-361, 1981.

Sharpe, S. Just Like a Girl: How Girls Learn to Be Women. Middlesex, Angleterre: Penguin Books, 1971.

Smith, A.D.W. Generic Skills Research and Development. Manpower & Immigration, Training Research and Development Station, Prince Albert, Saskatchewan.

Squires, G.D. Education and Jobs: The Imbalancing of the Social Machinery. New Brunswick, New Jersey: Transaction Books, 1979.

Statistique Canada. Les femmes dans la population active: édition de 1977, Partie III, Ottawa, Bureau de la main-d'oeuvre féminine, Ministère du Travail, 1980.

Statistique Canada. Les femmes dans la population active: faits et données; édition de 1976, Partie III - divers, Ottawa, Ministère du Travail, 1978.

Statistique Canada. Les femmes dans la population active: faits et données; Partie II, Gains des femmes et des hommes, Bureau de la main-d'oeuvre féminine, Ministère du Travail, 1976.

Thurow, L. Generating Inequality. New York: Basic Books, 1975.

Tobias, S. et C. Weissbrod. "Anxiety and Mathematics: An Update". Harvard Educational Review. 50: 63-70, 1980.

Williams, J. Psychology of Women. New York: Norton, 1977.

Wilms, W. Public and Proprietary Training: A Study of Program Effectiveness. Centre for Research and Development in Higher Education. Berkeley, Californie: 1974.

BIBLIOGRAPHIE ANNOTÉE DE CERTAINS OUVRAGES CHOISIS

Byrne, E. Women and Education. Londres: Tavistock Publications, 1978.

Un ouvrage qui résume la condition féminine en termes d'éducation, principalement au Royaume-Uni et en Europe, comportant toutefois des conclusions assez générales.

Devereaux, M.S. et E. Rechnitzer. Études supérieures: atout professionnel, Ottawa: Statistique Canada, 1980.

Une enquête fort utile traitant du sort réservé aux diplômés des collèges et universités canadiennes sur le marché du travail. Comprend une bibliographie annotée d'études analogues effectuées en d'autres endroits.

Herzog, A.R. High School Seniors' Occupational Plans and Values: Trends in Sex Differences 1976 through 1980. Sociology of Education. 55: 1-13. 1982.

et

Leuptow, L. Sex Typing and Change in Occupational Choices of High School Seniors: 1964-1975. Sociology of Education. 54: 16-24, 1981.

Les plus récentes enquêtes et analyses sur les choix professionnels des diplômés d'écoles secondaires aux États-Unis. Aucune enquête analogue effectuée au Canada n'est disponible à l'heure actuelle. Ces ouvrages se fondent sur des analyses régressives et des questionnaires behavioraux, et sont très détachés des processus personnels de planification professionnelle.

Scott, J. Science Subject Choice and Achievement of Females in Canadian High Schools. International Journal of Women's Studies. 4: 348-361, 1981.

Cet ouvrage traite des différences entre les sexes au niveau de l'inscription et des réalisations en mathématiques et en sciences. Il y est également fait mention de la recherche sur les motifs de ces différences et les solutions possibles.

Williams, J. Psychology of Women: Behavior in a Biosocial Context. New York: W.W. Norton and Co., 1977.

Un ouvrage qui étudie la documentation en matière de socialisation des femmes au sein de la famille, du point de vue d'un psychologue.

SAVOIR CONCILIER TRAVAIL ET OBLIGATIONS FAMILIALES: UNE BASE DE DISCUSSION

BUREAU DE LA MAIN-D'OEUVRE FÉMININE, TRAVAIL CANADA

De nombreux facteurs exercent une influence sur les différences importantes qui existent entre la position des hommes et des femmes sur le marché du travail. Dans plusieurs études on a considéré que les obligations familiales des travailleuses expliquaient en partie le fait que les femmes étaient cantonnées dans certains types d'emplois et le fait que leur salaire diffère de celui des hommes. On a affirmé récemment que ce facteur constituait la plus importante variable expliquant l'écart de salaire entre les hommes et les femmes[1].

Cet article se propose deux buts distincts. Il entend d'abord souligner l'effet variable des obligations familiales sur la main-d'oeuvre féminine et ensuite étudier diverses mesures politiques qui permettraient de se sentir moins tiraillé entre son emploi et ses obligations familiales.

La discussion portera surtout sur la main-d'oeuvre féminine et l'impact sur l'emploi de la présence de jeunes enfants. On reconnaît cependant que les obligations familiales ne se restreignent pas toujours aux soins des enfants et incluent parfois la garde de parents malades ou âgés. On reconnaît également que les pressions créées par les obligations familiales n'épargnent pas les hommes. D'importants changements d'attitude face aux rôles sociaux et les modifications subies par la taille et la structure de la famille permettent de croire que les hommes sentiront de plus en plus la nécessité d'adapter les exigences de leur emploi aux besoins de leur famille.

Le présent article se divise en deux parties. Dans la première partie, on étudiera brièvement les éléments sociaux et démographiques qui nécessitent de s'attarder aux obligations familiales des travailleurs comme une bonne occasion d'élaborer des politiques dans ce domaine.

On verra dans cette partie que même si les aspirations des travailleurs et leur désir de travailler se sont modifiés considérablement, ces changements n'ont eu que peu d'impact sur l'organisation du travail à l'extérieur de la maison. Malgré les contraintes imposées par les obligations familiales aux travailleurs, on croit toujours que les arrangements à faire pour la garde des enfants et les corvées domestiques reviennent à chaque travailleur. Dans la deuxième partie de l'article, on propose des politiques permettant de concilier travail et obligations familiales.

PARTIE I

Les changements au sein de la société

Il y a vingt ans, point n'était besoin d'une politique de l'emploi qui tenait compte des obligations familiales des employés. Après leur mariage, les femmes cessaient généralement de travailler pour se consacrer à l'entretien de leur foyer et à l'éducation de leurs enfants. Déchargés de ces responsabilités par la présence de leur femme au foyer, les hommes étaient censés concentrer leurs efforts sur leur carrière de façon à subvenir aux besoins de la famille.

La répartition rigide des rôles sociaux selon les sexes s'est considérablement modifiée et ces modifications tiennent à diverses causes. Le niveau de vie que désirent avoir les familles canadiennes nécessite de plus en plus souvent l'apport d'un deuxième salaire. Pour bon nombre de familles, le salaire de la femme ne réussit qu'à maintenir celui de la famille toute entière au-dessus du seuil de pauvreté.[2] En raison de la fréquence de plus en plus grande des séparations, plus de femmes doivent subvenir seules aux besoins de leur famille qu'il y a vingt ans.[3] Les aspirations personnelles des femmes canadiennes ont également beaucoup changé. Les occasions de plus en plus fréquentes offertes aux femmes de poursuivre une carrière à l'extérieur du foyer les ont amenées à refuser de considérer l'entretien du foyer et le soin des enfants comme leur seul rôle. Le niveau de scolarité[4] de plus en plus élevé des femmes et le fait qu'elles tendent toujours à avoir moins d'enfants[5] constituent autant de preuves que leurs aspirations ne sont plus les mêmes. La présence continuelle de ces éléments, nécessité, occasion, aptitudes, a amené assez de femmes sur le marché du travail pour modifier de façon permanente la composition de la population.

Les changements démographiques

En 1981, 51 p. 100 des femmes adultes faisaient partie de la population active[6], ce qui représentait une augmentation de 100 p. 100 en une vingtaine d'années.[7] S'ils considèrent les déterminismes qui régissent l'entrée des femmes sur le marché du travail et l'étude de l'augmentation annuelle du nombre de femmes sur le marché du travail au cours des deux dernières années, les analystes prévoient que de 65 à 75 p. 100 des femmes feront partie de la population active d'ici l'an 2000.[8]

L'attachement des femmes à leur emploi est peut-être encore plus significatif que la propension croissante des femmes canadiennes à entrer sur le marché du travail. Auparavant, le taux de participation des femmes augmentait jusqu'à ce qu'elles atteignent le groupe d'âge de 20 à 24 ans. Ce taux diminuait en ce qui concerne les femmes de 25 à 34 ans, reflétant l'influence du mariage et de l'éducation des enfants qui dissuadait les femmes de retourner au travail.[9]

Alors que des augmentations considérables des taux de participation des femmes ont été enregistrées pour les femmes de tout âge au cours des vingt dernières années, l'augmentation des taux de participation des femmes âgées de 25 à 34 ans a été encore plus importante.[10] En 1981, 65,5 p. 100 des femmes ayant l'âge d'éduquer des enfants étaient sur le marché du travail.[11]

Ces données démontrent que le comportement de la population active féminine s'est considérablement modifié. Chez les femmes nées entre 1940 et 1950, le fait d'avoir des enfants constitue un empêchement beaucoup moins sérieux au retour au travail. L'augmentation phénoménale du taux de participation des femmes et les changements marqués dans le comportement de la population active féminine ont fait l'objet de deux études menées récemment. Les conclusions tirées dans ces études ont beaucoup d'importance au niveau de la formulation de futures politiques de l'emploi et du marché du travail. Sur la base de la stabilité des taux de croissance au cours des vingt dernières années, et sur celle de l'importance des éléments qui ont stimulé ces taux de croissance, on prévoit dans ces études que le taux de participation des femmes continuera d'augmenter, même pour celles qui sont en âge d'avoir des enfants. En outre, ces études prévoient que le taux de participation des femmes progressera au même rythme que celui des hommes.[12]

Les taux de participation et la fertilité

Les données concernant le taux de participation et la fertilité indiquent clairement que le fait d'avoir des enfants ne retient plus autant les femmes au foyer qu'il y a vingt ans. On se doit également de souligner par la même occasion que la nature du lien entre la fertilité et la présence des femmes sur le marché du travail reste vague. On ne sait pas très bien si le désir de travailler incite les femmes à avoir une famille moins nombreuse ou si le nombre de plus en plus élevé de femmes qui travaillent découle du désir et de la possibilité de contrôler les naissances.[13] Que ce soit une cause ou un effet de leur présence sur le marché du travail, les femmes ont moins d'enfants et on a prouvé que le taux de fertilité des femmes qui travaillent est plus bas que celui de celles qui ne travaillent pas.[14] Le taux de fertilité au Canada a décru de façon importante depuis 1960. En 1972, le taux de fertilité ne suffisait plus à maintenir la population au même niveau. C'est ce qui a réussi à maintenir au même niveau les coûts que pouvait entraîner l'élaboration d'une politique de l'emploi relative aux travailleurs ayant des obligations familiales.

Les conséquences que peut avoir sur l'emploi le fait d'élever des enfants

Même si on parle de la baisse du taux de fertilité, on ne vient guère en aide aux travailleurs qui doivent trouver un moyen de concilier les exigences de leur emploi et les besoins de leur famille. Le lien entre la présence de jeunes enfants et l'importance moindre des

emplois occupés par les femmes n'a jamais fait l'objet d'une étude. Cependant, parmi les conclusions d'études ayant analysé les facteurs qui contribuent à créer un écart de salaire entre les employés masculins et féminins, l'importance des obligations familiales est apparue comme un élément ayant une influence défavorable sur chacun des déterminismes qui régissent généralement la position des femmes sur le marché du travail. On a noté entre les hommes et les femmes certaines différences au niveau de l'ancienneté, de l'expérience, des heures de travail et du désir d'obtenir une promotion. On a conclu que ces différences contribuaient à créer un grand écart entre le revenu moyen des hommes et des femmes.

L'éducation des enfants et les soins à leur apporter supposent un arrêt du travail pour les femmes. Ces interruptions réduisent leur ancienneté et affectent la position relative des travailleuses au niveau de la durée et de la nature de leur expérience professionnelle. Pendant leur absence, elles ne reçoivent qu'une partie de leur revenu habituel par le biais des prestations d'assurance-chômage. Dans la mesure où les avantages et les rentes sont liés à la continuité de l'emploi, les effets des obligations familiales sur le revenu se font sentir même à la retraite.

Au moment de retourner au travail, le désir de concilier leurs obligations familiales et leur travail impose aux femmes certaines contraintes au niveau de leur travail. Il arrive souvent que l'éducation des enfants et le travail ne peuvent se concilier qu'en travaillant à mi-temps. Ces emplois sont généralement mal payés et ne demandent que peu de compétences. Si elles tentent de concilier leurs obligations familiales et leur travail à plein temps, il est possible, assez ironiquement d'ailleurs, qu'on considère qu'elles ne désirent pas obtenir promotion.[15] La fréquence de courtes absences, le fait de ne pas chercher à obtenir de promotion, le refus de faire des heures supplémentaires et la possibilité de cesser de travailler servent à mesurer la motivation des travailleurs. En se basant sur de tels éléments, on conclut évidemment que les femmes cherchent moins que les hommes à obtenir une promotion.[16] Bien que les obligations familiales tendent à exercer une moins grande influence qu'auparavant sur la présence des femmes au sein du marché du travail, elles continuent néanmoins d'avoir une influence négative sur tous les aspects du travail des femmes, à partir du revenu et des avantages, jusqu'à l'expérience et aux possibilités d'avancement.

Alors que les obligations familiales affaiblissent la position des femmes sur le marché du travail, le partage des responsabilités entre un plus grand nombre d'employés crée de nouveaux problèmes aux employeurs. Au niveau des entreprises, les arrêts de travail entraînent des coûts plus élevés au niveau de l'embauche et de la formation, de la baisse de la productivité et de l'augmentation du nombre d'heures supplémentaires puisque les employeurs tentent de maintenir la productivité au même niveau.

Par contre, on a pu assumer les coûts reliés aux arrêts de travail en raison d'obligations familiales puisque très peu de femmes quittent leur emploi pour avoir des enfants. Les frais encourus par l'embauche d'employés pour remplacer celles qui quittent effectivement leur emploi pour avoir des enfants sont restés très bas en raison du grand nombre de personnes disponibles et prêtes à faire le genre de travail que les femmes font habituellement.

Puisque les employeurs devront de plus en plus faire appel aux femmes étant donné que la réserve de main-d'oeuvre habituelle (fournie par la croissance démographique et l'immigration) diminue, il faudra prendre des mesures visant à concilier les obligations familiales des employées et les exigences de leur travail.

PARTIE II

Il faut élaborer une série de politiques au niveau de la législation et des entreprises afin de réduire les tensions qui continuent d'exister puisque les travailleurs tentent de concilier leurs obligations familiales et les exigences de leur emploi et de minimiser les effets négatifs qu'elles ont sur la carrière. Cette section de l'article définira certaines politiques qui permettraient de résoudre ces problèmes.

Les heures de travail

On travaille habituellement 8 heures par jour, 40 heures par semaine et 52 semaines par année. La structure rigide des horaires de travail impose bien des contraintes aux travailleurs qui ont des enfants. On a proposé divers arrangements où les responsabilités sociales des parents qui travaillent s'intégreraient à leur travail.

Le travail à mi-temps

Le nombre d'employés à mi-temps a augmenté à un rythme d'une fois et demie supérieur à celui du nombre d'employés à plein temps.[17] On considère que la possibilité de travailler à mi-temps facilite aux femmes l'accès au marché du travail. Près de 35 p. 100 de l'augmentation du nombre de femmes qui travaillaient au cours des vingt-cinq dernières années s'est située au niveau des employés à mi-temps.[18] Alors qu'un travail à mi-temps permet à bon nombre de femmes de rester sur le marché du travail, ces emplois sont en général mal payés et ne nécessitent que peu de compétences. Par conséquent, les emplois à mi-temps ne contribuent guère à enrichir l'expérience professionnelle des femmes. Les employeurs ont tendance à considérer les employés à mi-temps comme une réserve de personnel qui ne leur coûte guère et qui permet de "boucher les trous" au cours des périodes de pointe. Malgré que certains faits tendent à prouver que l'on peut améliorer la productivité en employant davantage de travailleurs à mi-temps, très peu de postes dans le domaine de l'administration et de la gestion sont offerts à ceux qui désirent obtenir ce genre d'emploi.[20]

Les horaires flexibles

Dans une certaine mesure, ils permettent au travailleur de choisir ses heures de travail pour la journée, la semaine ou le mois. Les horaires flexibles exigent habituellement la présence d'employés aux heures de pointe mais permettent de choisir l'heure de son arrivée au travail et de son départ. Les travailleurs qui ont des enfants d'âge scolaire ou des enfants en garderie peuvent, grâce à ce système, quitter leur travail au moment où les enfants quittent l'école. Des études ont démontré que, grâce aux horaires flexibles, les absences des employés sont moins fréquentes et leur moral meilleur.

Les congés

Les congés accordés pour raisons familiales permettent aux travailleurs de se consacrer à leur famille durant certaines périodes où il est impossible de concilier obligations familiales et travail. Ces congés comprennent les semaines accordées avant et après un accouchement, la période suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant quand on ne peut trouver personne pour s'en occuper ou lorsqu'un enfant ou un membre de la famille est malade ou exige la présence du travailleur à la maison. Puisque ce type de congé peut nécessiter un arrêt de travail assez long, il a d'importantes conséquences sur l'emploi occupé et les emplois à venir. En général, ces congés sont accordés aux femmes enceintes et sont généralement trop courts pour leur permettre de s'occuper d'un bébé. Ces congés peuvent causer des difficultés aux employeurs au niveau du fonctionnement de l'entreprise puisqu'ils doivent embaucher des employés et les former pour remplacer l'absent.

En plus d'un congé prolongé accordé pour s'occuper d'un enfant, on propose d'utiliser le système des courtes absences pour permettre aux employés de se décharger de certaines obligations familiales inhabituelles. On peut penser à divers arrangements dans le cas d'absences de ce genre, mais on permet généralement aux employés d'accumuler des heures de travail qu'ils peuvent utiliser de cette façon.

Les garderies

Le nombre réduit de garderies, les coûts élevés et la qualité inégale des soins fournis aux enfants font que certains parents désireux de retourner au travail sont rebutés par les problèmes que posent la garde de l'enfant et le moyen de faire en sorte que le retour au travail soit rentable. Récemment, la nécessité de se procurer du personnel féminin qualifié a incité certains employeurs à fournir des services de garderie sur place ou à financer la mise sur pied de tels services.

Les prestations de maternité

La perte du revenu en raison d'un congé accordé à une femme enceinte est partiellement compensée durant 15 semaines par les prestations d'assurance-chômage. Ces prestations ne sont pas accordées à toutes les femmes enceintes, pas plus qu'elles ne sont accordées à toutes les mères qui adoptent un enfant. Ces prestations sont égales à 66 p. 100 des gains hebdomadaires jusqu'à concurrence de 208 $ par semaine. On peut prendre plusieurs mesures pour réduire les conséquences importantes, au niveau du revenu, d'un arrêt de travail causé par la naissance ou l'adoption d'un enfant. En voici trois exemples:

a) on peut permettre aux femmes d'utiliser leurs congés de maladie ou leurs primes d'invalidité dans le cas d'une naissance ou d'une adoption ou inclure les prestations de maternité aux avantages sociaux accordés à l'employé;

b) on peut prévoir une certaine somme d'argent qui viendrait s'ajouter aux prestations d'assurance-chômage à titre d'avantage social;

c) on peut améliorer les avantages sociaux accordés aux employés en vertu de la loi sur l'assurance-chômage.

Une politique visant à minimiser les conséquences au niveau de l'emploi

Des dispositions relatives à l'ancienneté

Ces dispositions permettraient à ceux qui interrompent leur travail pour s'occuper de leurs enfants d'accumuler de l'ancienneté durant une certaine période ou durant toute la durée de l'absence. Cette idée est tirée de certains droits d'ancienneté accordés parfois aux dirigeants syndicaux en vertu d'une convention collective pour les préserver des effets désastreux d'une mise à pied.

La distribution des avis de postes vacants durant les congés

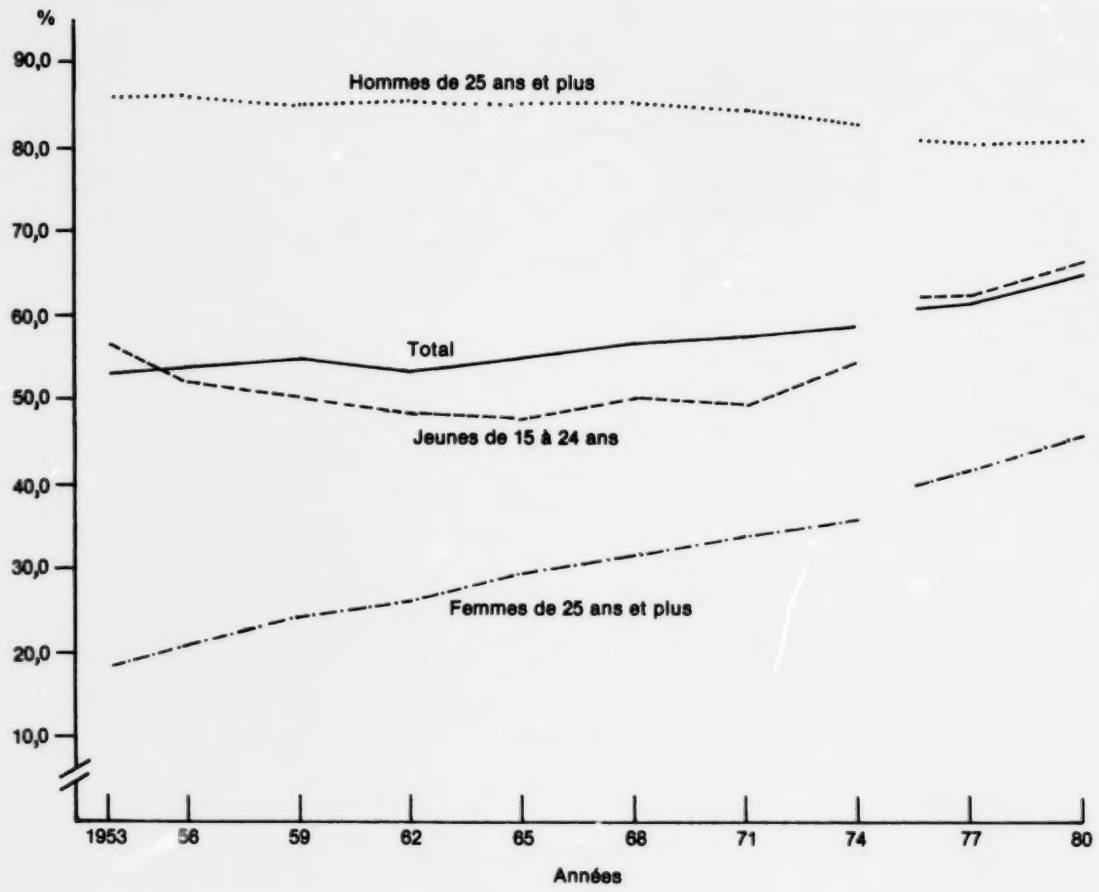
Il s'agit d'un programme visant à tenir les employés absents au courant des postes qui s'offrent durant leur absence pour leur permettre de mieux choisir la date de leur retour au travail.

ANNEXE

(Graphiques et tableaux du ministère des Finances et du Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail)

Graphique 1

Taux d'activité, 1953 de à 1980

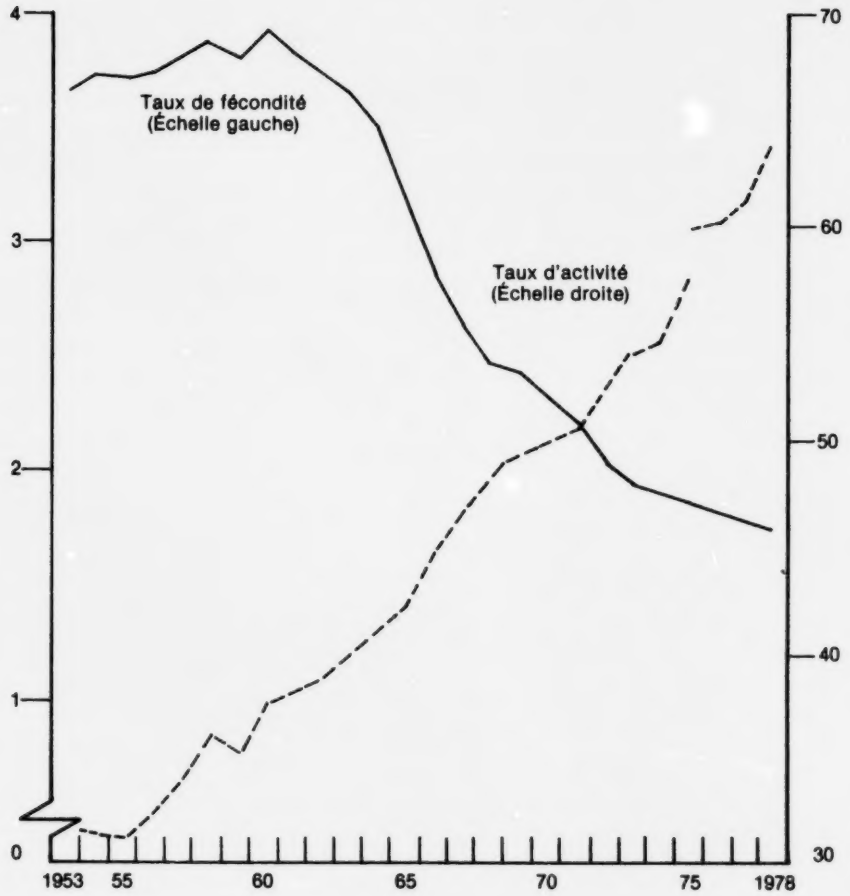


Nota: La continuité des séries chronologiques s'arrête en 1975, année où des changements majeurs ont été apportés à l'Enquête sur la population active et qui ont notamment touché le groupe des moins de 25 ans. Auparavant, ce groupe comprenait les personnes de 14 à 24 ans. Depuis la révision, le groupe des jeunes est celui des 15 à 24 ans.

Source: Tiré de l'Enquête sur la population active, Statistique Canada.

Graphique 2

Le taux global de fécondité et le taux d'activité chez les femmes de 20 à 34 ans, Canada, 1953-1978



[1]La série du taux d'activité est interrompue en 1975, année des révisions majeures à l'enquête sur la population active.

[2]La valeur de 1978 du taux de fécondité est une prévision estimative.

Source: Statistique Canada, La statistique de l'état civil, Volume 1, n° de Cat. 84-204; et La population active, n° de Cat. 71-001.

Tableau 1

Le taux d'activité chez les femmes adultes, selon le niveau d'instruction, Canada, 1976

	Niveau d'instruction				
	11e année ou moins	12e et 13e années	Quelques années d'études post-secondaires non universitaires	Quelques années d'études universitaires	Diplôme universitaire
Total	34,3	54,9	57,0	64,0	70,9
20-24 ans	49,1	72,7	75,5	77,0	81,9
25-34 ans	42,0	55,1	59,8	66,5	74,2
35-44 ans	47,2	58,3	61,5	65,5	69,8
45-54 ans	43,1	55,2	60,0	64,1	69,2
55-64 ans	28,3	39,8	46,4	49,8	54,2
65 ans et plus	5,4	7,7	8,8	11,6	14,0

Source: Statistique Canada, Recensement du Canada de 1976, n° de Cat. 94-836, Bulletins supplémentaires, caractéristiques économiques: taux d'activité des femmes selon le niveau de scolarité, l'âge, l'état matrimonial et la présence d'enfants.

Tableau 2

Le taux d'activité chez les femmes mariées, époux présent, selon le groupe d'âge et la présence d'enfants au foyer, Canada, mai 1971 et mai 1976

	de 15 à 34 ans	de 35 à 44 ans
Sans enfants		
1971	73,9	59,4
1976	77,5	65,5
Hausse absolue	3,6	6,1
Hausse relative (en pourcentage)	4,9	10,3
Avec enfants de plus de 6 ans		
1971	46,0	44,2
1976	54,9	53,6
Hausse absolue	8,9	9,4
Hausse relative (en pourcentage)	19,3	21,3
Avec enfants de moins de 6 ans		
1971	28,0	25,4
1976	36,9	35,8
Hausse absolue	8,9	10,4
Hausse relative (en pourcentage)	31,8	40,9

Source: Statistique Canada, Recensement du Canada de 1971, n° de Cat. 94-774, vol. 3, section 7 (bulletins 3.7-4) Population active - antécédents de travail, taux d'activité des femmes selon la scolarité, l'état matrimonial, l'âge et la présence d'enfants, Canada et régions; Recensement du Canada de 1976, n° de Cat. 94-836 (bulletin 10SE7) Bulletins supplémentaires: caractéristiques économiques, taux d'activité des femmes selon le niveau de scolarité, l'âge, l'état matrimonial et la présence d'enfants.

Tableau 3

L'emploi à temps plein et à temps partiel selon les groupes démographiques et les secteurs d'activité

	Taux de croissance annuel moyen (en pourcentage)		Apport en pourcentage à la croissance de l'emploi	
	1966-73	1973-79	1966-73	1973-79
Emploi total	2,7	3,4	100,0	100,0
À temps plein	2,3	3,3	74,0	85,6
À temps partiel	6,9	4,0	26,0	14,4
Emploi à temps partiel	6,9	4,0	100,0	100,0
Jeunes	10,8	6,0	55,5	62,6
Femmes adultes	4,8	3,6	35,9	43,5
Hommes adultes	4,8	-2,6	8,6	-6,4
Secteurs de la production de biens	3,7	0,2	10,2	1,0
Secteurs des services	7,6	4,7	89,8	99,0
Emploi à temps plein	2,3	3,3	100,0	100,0
Jeunes	2,6	3,6	26,2	23,9
Femmes adultes	4,6	6,7	37,1	43,0
Hommes adultes	1,4	2,0	36,7	33,0
Secteurs de la production de biens	0,5	2,2	10,0	25,1
Secteurs des services	3,5	4,0	90,0	74,9

Source: Calcul fait à partir des données de l'Enquête sur la population active, Statistique Canada.

RENVOIS

[1]W.E. Block, "Economic Intervention and Unforeseen Consequences," dans Discrimination, Affirmative Action and Equal Opportunity, éd. W.E. Block et M.A. Walker (The Frazer Institute, 1982) p. 108.

[2]Conseil national du bien-être social, La femme et la pauvreté (Ottawa, 1979), cité dans Croissance du taux d'activité et de la population active au Canada, (ministère des Finances du Canada, Ottawa, 1980).

[3]D. Ciuriak et H. Sims, Croissance du taux d'activité et de la population active au Canada, (ministère des Finances du Canada, Ottawa, 1980) pp. 8 et 9. Les auteurs estiment que 40 p. 100 de toutes les femmes actives assurent leur entretien et celui de leur famille et que l'augmentation du taux de divorces au Canada a entraîné une augmentation de 8 p. 100 du taux de participation des femmes à la population active, entre 1971 et 1976.

[4]Statistique Canada, L'éducation au Canada. Revue statistique pour 1979-1980. N° de cat. 81-229. Voir aussi le tableau 1 en appendice. De 1970 à 1980, la proportion des étudiantes fréquentant une maison d'enseignement secondaire est passée de 39 p. 100 à 47 p. 100.

[5]Statistique Canada, La statistique de l'état civil, (V. II, N° de cat. 84-204) La taille de la famille canadienne actuelle est moins de la moitié de celle qui existait en 1960.

[6]Statistique Canada, La population active, (moyennes annuelles 1981) N° de cat. 71-001. Voir aussi le graphique 1 en appendice.

[7]Statistique Canada, Statistiques chronologiques sur la population active, chiffres réels, facteurs saisonniers et données désaisonnalisées, (N° de cat. 71-201).

[8]Ciuriak et Sims, Croissance du taux d'activité et de la population active au Canada, (ministère des Finances du Canada, 1980); voir aussi le rapport du Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail, L'évolution du marché du travail dans les années 1980, (Emploi et Immigration Canada, Ottawa, 1981).

[9]Ibid.

[10]Ibid. Voir aussi le tableau 2 en annexe.

[11]Statistique Canada, La population active, (N° de cat. 71-001).

[12]Ciuriak et Sims, Op. Cit.

[13]Ibid.

[14]A. Grossman. "Almost Half of All Children Have Mothers in the Labour Force". Monthly Labour Review, Vol. 1-100, No. 6 (juin 1977), tel que cité par Ciuriak et Sims. Consultez également des données inédites de Statistique Canada, Division des enquêtes sur la population active révélant qu'en 1981, 47,5 p. 100 de toutes les mères d'enfants de moins de six ans travaillaient. Voir aussi le tableau 2 en annexe.

[15]Hoffman et Ried, "When is Imbalance Not Discrimination?", Discrimination Affirmative Action and Equal Opportunity, (The Frazer Institute, 1982) p. 187-216.

[16]Ibid. p. 198.

[17]Ciuriak et Sims, Op. Cit., p. 10. Voir aussi le tableau 3 en annexe.

[18]Ibid.

[19]S.D. Nollen, Permanent Part-Time Employment, (New York: Praegen Publishers 1978), p. 10.

BIBLIOGRAPHIE SÉLECTIVE

Bossen, Marianne. L'emploi à temps partiel dans l'économie canadienne. Ottawa: Travail Canada, 1975.

Canada, Statistique Canada. L'éducation au Canada: Revue statistique pour 1979-1980. Ottawa, 1980.

Ciuriak et Sims. Croissance du taux d'activité et de la population active au Canada. Ottawa: ministère des Finances, Canada, 1980.

Cohen, Allen. Alternative Work Schedules: Integrating Individual and Organizational Needs. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company, 1978.

Conseil national du bien-être social. La femme et la pauvreté. Ottawa: Conseil national du bien-être social, 1979.

Daniel, W.W. Maternity Rights: The Experience of Women. Londres: Policy Studies Institute, 1980.

Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail. L'évolution du marché du travail dans les années 1980. Ottawa: Emploi et Immigration Canada, 1980.

Hillaire, J. L'emploi à temps partiel, son importance et les problèmes qu'il soulève. Paris: Organisation de coopération et de développement économique, 1968.

Kamerman et Kahn. Child Care, Family Benefits and Working Parents. New York: Columbia University Press, 1981.

Maric, D. Aménagement (L') du temps de travail. Le facteur temps dans le nouveau concept des conditions de travail. Genève: Bureau international du travail, 1977.

Meines, Susan. Part-Time Work: A Multi-Perspective Analysis. Michigan: University Microfilms International, 1979.

Nollen et Martin. Alternative Work Schedules (Parts 1, 2 and 3). New York: Amacom, 1978.

Nollen, S.D. Permanent Part-Time Employment: The Managers' Perspective. New York: Praegen Publishers, 1978.

Organisation internationale du travail. Égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes: travailleurs ayant des responsabilités familiales. Rapport VI (1). Genève: Bureau international du travail, 1979.

Scanzoni, John. Sex Roles, Women's Work and Marital Conflict. Lexington, Massachusetts: D.C. Heath Co., 1978.

ANNEXES

L'ÉGALITÉ DES SEXES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Hôtel Inn On the Park, Toronto
du 17 au 19 mars 1982

LA CONFÉRENCE

Le Bureau de la main-d'oeuvre féminine de Travail Canada organise une conférence spéciale sur "l'Égalité des sexes sur le lieu de travail", du 17 au 19 mars 1982 à l'hôtel Inn On The Park à Toronto.

L'intention de Travail Canada est d'étudier les questions liées à l'égalité des sexes de façon à permettre aux dirigeants gouvernementaux, aux directeurs de sociétés et aux travailleurs, de bénéficier d'un échange de vues constructif sur le statut actuel de la femme sur le marché du travail, de se fixer des objectifs réalistes d'amélioration des conditions et des chances de la femme au travail, de définir des moyens d'action en vue de réaliser ces objectifs ainsi que des méthodes d'évaluation des progrès enregistrés dans la recherche de critères équitables garantissant l'égalité des sexes sur le lieu de travail. De fait, améliorer la situation de la femme sur le marché du travail fait partie du mandat confié à Travail Canada, dans le cadre du Plan d'action national pour la femme.

La récente ratification par le Canada de la convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes a renforcé l'intention du gouvernement de définir clairement les perspectives qui s'ouvrent aux femmes dans la société canadienne, en particulier face à l'accroissement continu de leur participation à la main-d'oeuvre.

Le Ministère considère que cette conférence, et les consultations officieuses qui l'ont précédée, lui permettront d'étayer solidement sa réflexion sur les questions de l'égalité des sexes et sur sa responsabilité dans ce domaine.

LES CONSULTATIONS

Compte tenu des aspects multiples relatifs au thème de "l'Égalité des sexes sur le lieu de travail" et des questions qui s'y rapportent, le Ministère était désireux d'apporter beaucoup de soin à l'organisation de la conférence, tant sur le plan du fond que sur le plan de la forme. À cet effet, il a recueilli les vues des représentants du secteur privé, du mouvement syndical et de milieux intéressés, sur la façon la plus objective et la plus constructive de traiter cette question dans un débat public.

Dans le cadre de ces consultations, ont eu lieu à Calgary, Toronto, Montréal et Ottawa des réunions auxquelles ont participé des organismes nationaux, des sociétés, des syndicats et des particuliers intéressés et bien informés.

Le Ministère a demandé l'avis des participants tant sur le contenu et l'organisation pratique que sur la nature et l'importance de l'auditoire; on a reçu des suggestions concernant les orateurs, les thèmes à aborder et le programme concret. Nous en sommes ainsi arrivés à la conception et au mode d'organisation présents de la conférence qui aura lieu du 17 au 19 mars 1982 à Toronto.

L'ORGANISATION PRATIQUE

À la différence de la plupart des autres conférences, celle-ci a été organisée de façon à permettre une participation maximum de l'auditoire aux débats et à encourager ce dernier à procéder à une analyse de la question et à présenter des suggestions. Il y aura relativement peu de discours en tant que tels.

En effet, on cherchera plutôt à encourager les gens à formuler des opinions et des idées qui pourraient aider l'ensemble des participants, et par l'intermédiaire des media, le public en général, à comprendre d'une part la situation actuelle de la Canadienne au travail et l'origine de cette situation et d'autre part, à définir ce qui pourrait être fait en vue d'atteindre un plus grand degré d'égalité des sexes sur le lieu de travail.

La première journée de cette conférence de deux jours et demi sera consacrée à l'établissement d'un programme de travail pour les débats qui suivront; pour ce faire, de hauts responsables de Travail Canada, d'entreprises privées et des syndicats prononceront des discours d'introduction. Ceux-ci seront suivis d'une discussion portant sur l'extrême divergence des conceptions de l'égalité dans une société fondée sur le respect des libertés individuelles et, en particulier, sur le rôle de l'État dans la promotion de l'égalité. La journée se terminera par un examen des différentes méthodes appliquées au Canada et dans d'autres pays industrialisés en vue de parvenir à l'égalité des sexes sur le lieu de travail.

À l'issue de chacune de ces allocutions, les participants auront amplement le temps de prendre la parole pour présenter leurs observations et poser des questions.

Le deuxième jour sera consacré aux différents thèmes et sujets connexes relatifs à l'égalité des sexes sur le lieu de travail. Les participants à la conférence auront la possibilité d'assister aux quatre séminaires traitant des thèmes généraux suivants: la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales, l'égalité et la rémunération, la ségrégation dans les professions, la socialisation, l'enseignement et la formation, dont on trouvera une présentation détaillée à la fin du présent exposé.

Il conviendra de suivre de près l'orientation générale de chacun de ces séminaires et d'en faire le compte rendu dans la suite de la conférence. Chaque séminaire sera présidé par un expert en la matière qui présentera brièvement l'essentiel de la question, puis dirigera le débat. Le nombre de participants sera limité (environ 30 personnes) et ceux-ci représenteront le secteur privé, le gouvernement et le mouvement syndical.

Le président s'efforcera de réserver suffisamment de temps pour un débat général sur la situation actuelle en ce qui concerne, par exemple, la dualité des responsabilités familiales et professionnelles qui incombent à bon nombre de femmes, pour une discussion des objectifs à fixer en vue de redresser la situation et enfin pour la présentation de propositions concernant les mesures à prendre par le gouvernement, les entreprises, les syndicats et les travailleurs.

Le troisième jour commencera par une séance plénière au cours de laquelle le président de chacun des quatre séminaires de la veille rendra compte de l'essentiel de ce qui aura été dit, notamment en ce qui concerne l'analyse générale de la situation et les objectifs et moyens d'action proposés.

À la fin de cette séance plénière, la conférence entrera dans une nouvelle et très importante phase. Tandis que les praticiens poursuivront en plénière l'examen des résultats des séminaires, de très éminentes personnalités du gouvernement, du secteur privé et du mouvement syndical se réuniront en une séance spéciale pour envisager les décisions qu'il pourrait être nécessaire de prendre, à l'échelle de l'entreprise et sur le plan politique, pour répondre aux questions et résoudre les problèmes définis au cours des deux jours précédents.

Étant donné qu'il est improbable que la totalité des hauts responsables invités à participer à cette séance spéciale auront été en mesure d'assister aux deux premiers jours de la conférence (auxquels ils auront toutefois été invités), un exposé le plus exhaustif possible des questions soulevées et des suggestions formulées leur sera présenté. L'objectif de cette séance sera d'examiner dans quelle mesure les employeurs et les syndicats seraient disposés à prendre volontairement des dispositions en vue de résoudre les problèmes liés à l'égalité des sexes sur le lieu de travail.

Le président de cette séance spéciale sera l'orateur du déjeuner de ce troisième jour. Il s'agira là de la séance de clôture de la conférence. Il serait souhaitable que le président puisse faire part, à l'ensemble des participants, du ton général de la séance spéciale et de la façon dont auront été traités les points-clé sans toutefois préciser les points de vue exprimés isolément par chacune des personnalités présentes.

C'est au président de la séance spéciale qu'il appartiendra, avec le président de la séance plénière qui présentera un exposé récapitulatif, d'évaluer les résultats et de tirer les conclusions de la conférence d'une façon qui soit utile aux dirigeants et aux responsables du secteur privé, des syndicats et du gouvernement.

LES THÈMES

La Conciliation des responsabilités professionnelles et familiales

L'examen de l'évolution des rôles au sein de la famille et des responsabilités respectives de l'homme et de la femme, du conflit réel et potentiel avec les impératifs d'une carrière et des éventuels moyens de résoudre le conflit de responsabilités.

L'égalité et la rémunération

L'examen des raisons pour lesquelles les revenus des femmes continuent à être inférieurs à ceux des hommes et de la nécessité et des moyens de corriger les injustices.

La ségrégation dans les professions

La tendance qu'ont les femmes à être regroupées dans un éventail relativement restreint de professions constitue l'essentiel de ce thème; les raisons de cette situation et les possibilités de changement étant à cet égard des points-clé.

La socialisation, l'enseignement et la formation

L'influence du sexe d'un enfant sur son éducation et sur ses ambitions joue un rôle déterminant dans la répartition des rôles sur le marché du travail, dans le choix d'une profession et au niveau de la rémunération. Les différents types d'enseignement et de formation ainsi que leur évolution constituent des aspects importants de cette question.

DÉLÉGUÉS

Armstrong, Pat
Département de sociologie
Collège Vanier

Ashford, Margaret
Conseil consultatif de la condition féminine de l'Île-du-Prince-Édouard

Bartenbach, Henry
Médiation et conciliation
Travail Canada

Beecher, Rhoda
Toronto Hydro

Bott, Frank
Shell Canada Limited

Boyd, Monica
Département de sociologie
Université Carleton

Brandt, Gail
Département d'histoire
Collège Glendon
Université York

Coffey, Mary Anne
Conseil de la planification sociale du Toronto métropolitain

Cohen, Dian
Journaliste en matière économique

Cullinan, Janet
Ministère du travail et de la Main-d'oeuvre du Nouveau-Brunswick

Davidson-Palmer, Judith
Wm M. Mercer Ltée

Davies, Celia
Norcen Energy Resources

Davies, Lynn
Développement organisationnel
Westinghouse du Canada

DiGiacomo, Gordon
Coordination des politiques et liaison
Travail Canada

Donlevy, Maureen
Compagnie pétrolière Impériale limitée

Dobson, Jean
Ministère du Travail et de la main-d'oeuvre de la Nouvelle-Écosse

Doyle, Peter
Association canadienne des manufacturiers

Emery, Anne
Bureau de recherche du caucus libéral

Fera, Lou
Corporation Algoma Steel ltée

Fortin, Louise
Conseil de la condition de la femme du Québec

Fry, Pamela
Les productions Dian Cohen

Gallivan, R.J.
C-I-L Incorporated

Gaskell, Jane
Faculté de l'Éducation
Université de la Colombie-Britannique

Goodman, R.K.
Compagnie pétrolière Impériale limitée

Gordon, Lynne
Conseil de la condition de la femme de l'Ontario

Gordon, Marsha
Chambre de commerce du Canada

Graham, Shirley
Banque de commerce canadienne impériale

Griffin, G.K.
Simpsons-Sears limitée

Hall, Shirley
Collège Glendon
Université York

Hatch, Mary
La Banque Toronto-Dominion

Hauw, Heleyne
Travail Canada

Jackson, Margaret
Fédération canadienne des clubs des femmes de carrière libérale et commerciale

Lawes, John C.
Shell Canada Limited

Lavallee, Laval
Conseil économique du Canada

Lipsett, Penny
Xerox Canada

Logan, Kathryn
Université Mount Saint Vincent

Louden, Ruth
McKinsey and Company

Marsden, Lorna
Département de sociologie
Université de Toronto

Martin, Roy
Xerox Canada

Mason, Margaret J.
Parti progressiste-conservateur du Canada

Mather, Boris
Fédération canadienne des communications

Mayne, Carol
Ministère du travail de l'Île-du-Prince-Édouard

McCaffrey, Louise
Collège Glendon
Université York

McCamus, David R.
Xerox Canada

McElheron-Hopkins, Charryn
Travail Canada

McIlwain, Lilian
Bureau de la main-d'oeuvre féminine du Manitoba

McLeod, J.R.
Canadien national

McVey, Helen
Société Radio-Canada

Meldazy, Deborah
Gouvernement des territoires du Nord-Ouest
Ministère de la Justice et des services publics

Miflin, Rita
Conseil de la planification sociale du Toronto métropolitain

Monteith, Christine
Collège Glendon
Université York

Moore, Sean
Service des relations publiques

Moss, Sylvia
Société Radio-Canada

Muszynski, Leon
Conseil de planification sociale du Toronto métropolitain

Nicholson, Eleanor
Division de la main-d'oeuvre féminine
Ministère du Travail de la Saskatchewan

O'Connor, Eleanor
Collège Glendon
Université York

Orenstein, Michael
Institut de recherches sur le comportement
Université York

Pannick, David
Avocat

Parent, Madeleine
Confédération des syndicats canadiens

Pearson, Alan
Alan Pearson et associés

Pinto, Mary Anne
Collège Glendon
Université York

Publicover, Alberta
Conseil consultatif de la condition de la femme de la Nouvelle-Écosse

Renald, Celine
Conseil du Trésor

Reynolds, John
Corporation Algoma Steel Ltée

Roberts, Alison
Bureau de la main-d'oeuvre féminine
Ministère du Travail de l'Ontario

Robertson, Peter
Conseillers en gestion des ressources

Royce, Marion

Sabia, Maureen J.
Les industries Redpath ltée

Scott, Paul
Action positive
Emploi et immigration Canada

Shalala, Susan
Conseil consultatif de la condition de la femme du N.-B.

Sheehan, Susan
Condition de la femme (Canada)

Singer, Donna L.
Travail Canada

Sloan, R.M.
Les produits Alcan du Canada Ltée

Smith, Margaret
CUPE 100 (Ontario Hydro)
a/s d'Hydro-Ontario

Surma, S.J.
La compagnie Ford du Canada ltée

Theroux, Lise
Conseil du Trésor

Townson, Monica
Conseillère en économique

Twigg, Merran
Bureau de la main-d'oeuvre féminine
Ministère du Travail de la Saskatchewan

Tyler, D.R.
Hydro-Ontario

Vianna, B.
Conseil de la condition de la femme de l'Ontario

Vice, Anne
Gouvernement de la C.-B.

Walda, Carolyn
La Compagnie General Foods Ltée

Walton, Jan
Collège Glendon
Université York

Weber, D.E.
Bell Canada

Williams, A.R.
Canadien national

Wilson, R.A.
Compagnie pétrolière Impériale Ltée

Wingrove, Al
IBM Canada

Wittenberg, Claire
Collège Glendon
Université York

Young, David T.
Bell Canada

LE PROGRAMME DE LA CONFÉRENCE

les 17, 18 et 19 mars 1982

PREMIÈRE JOURNÉE - mercredi le 17 mars 1982

9h30 - 10h Salon A Salle de bal Centennial	Mot de bienvenue	M. Charles Caccia Ministre du Travail du Canada
	Remarques des coprésidents	M. Tom Eberlee Sous-ministre du Travail du Canada
		Mme Ratna Ray Directrice Bureau de la main- d'oeuvre féminine Travail Canada
10h - 11h Salon A Salle de bal Centennial	L'ÉGALITÉ DES SEXES: À QUI INCOMBE LA RESPONSABILITÉ DE SA RÉALISATION	Dian Cohen Rédactrice économique
		Madeleine Parent Vice-présidente pour l'Est du Canada Confédération des syndicats canadiens
11h - 11h15	Pause-café	
11h15 - 12h15	Questions et discussion	
12h30 - 13h45 Salons B et C Salle de bal Centennial	Déjeuner Conférencier invité	M. Charles Caccia Ministre du Travail du Canada
14h - 15h30	DES POINTS DE VUE INTERNATIONAUX SUR L'ÉGALITÉ DES SEXES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	Peter Robertson (É.-U.), Conseiller en matière organisationnelle Washington, D.C.
		David Pannick (R.-U.) Avocat Londres, Angleterre

Monica Townson
Économiste
Ottawa (Ontario)

15h30 - 15h45	Pause-café
15h45 - 17h	Questions et discussion
17h	Réception offerte par le ministre (entrée de la salle de bal Centennial)

DEUXIÈME JOURNÉE - jeudi le 18 mars 1982

9h - 9h15 Salon A Salle de bal Centennial	Séance plénière Préparation des ateliers simultanés	Coprésidents de la Conférence
*9h15 - 10h45	Ateliers simultanés	
10h45 - 11h	Pause-café et changement d'activité	
11h - 12h30	Ateliers simultanés	
12h30 - 13h45	Déjeuner Conférencier invité	Mme Judy Erola Ministre chargé de la condition féminine
Salon B et C Salle de bal Centennial		
14h - 15h30	Ateliers simultanés	
15h30 - 15h45	Pause-café et changement d'activité	
15h45 - 17h	Ateliers simultanés	
	Ajournement	

*Nota:	Atelier N° 1	Sale Trillium
	Atelier N° 2	Salle Seton
	Atelier N° 3	Salle Oak
	Atelier N° 4	Salon A, salle de bal Centennial

TROISIÈME JOURNÉE - vendredi le 19 mars 1982

9h - 10h Salon A Salle de bal Centennial	Séance plénière (Rapports des ateliers) 4 rapports de 15 minutes chacun	Animateurs des ateliers
10h - 10h15	Pause-café	
10h15 - 12h15 Salon A Salle de bal Centennial	Résumés des séances plénières	
10h15 - 12h15 Salle Oak	Réunion des cadres	
12h30 Salons B et C Salle de bal Centennial	Rapport des cadres	Lorna Marsden Université de Toronto
14h	Clôture	